



11.56%

SIMILARITY OVERALL

SCANNED ON: 1 JUL 2025, 6:15 AM

Similarity report

Your text is highlighted according to the matched content in the results above.

IDENTICAL 0.15% **CHANGED TEXT** 11.4% **QUOTES** 0.08%

Report #27286021

70 BAB I PENDAHULUAN 1.1 Latar Belakang Kemacetan lalu lintas

merupakan permasalahan yang umum terjadi di kota-kota besar di seluruh dunia. Seiring dengan meningkatnya urbanisasi dan pertumbuhan jumlah kendaraan, banyak kota menghadapi tantangan dalam mengelola arus lalu lintas yang semakin padat. Kemacetan tidak hanya berdampak pada efisiensi transportasi, tetapi juga memiliki konsekuensi sosial dan ekonomi yang luas, termasuk pada kesehatan mental dan kinerja kerja para karyawan yang harus berhadapan dengan perjalanan panjang dan melelahkan setiap hari. Di Jakarta Selatan, kemacetan lalu lintas telah menjadi bagian tak terpisahkan dari rutinitas harian masyarakat. Fenomena ini bukan lagi sekadar gangguan, melainkan sebuah realita yang memengaruhi berbagai aspek kehidupan. **63 Data** dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 secara konkret menunjukkan adanya peningkatan signifikan dalam tingkat kemacetan di wilayah ini. Peningkatan ini disebabkan oleh tingginya volume kendaraan yang tidak diimbangi dengan kapasitas jalan yang memadai. Hal ini diperparah oleh pertumbuhan kawasan bisnis dan perkantoran yang menarik lebih banyak mobilitas penduduk setiap harinya. Salah satu titik kemacetan yang signifikan di Jakarta Selatan adalah Jalur Ciledug Raya, yang merupakan jalur utama penghubung antara Jakarta dan Tangerang. Jalan ini tidak hanya digunakan oleh warga lokal, tetapi juga oleh pekerja yang berdomisili di Tangerang dan sekitarnya yang setiap hari harus

beraktivitas di Jakarta. Dalam konteks dunia kerja, kemacetan telah terbukti menjadi salah satu faktor yang meningkatkan tingkat stres di kalangan pekerja. Perjalanan yang panjang dengan kondisi jalan 1 yang padat dan tidak menentu dapat menyebabkan tekanan emosional yang signifikan. Stres yang diakibatkan oleh kemacetan dapat mengurangi konsentrasi, meningkatkan ketegangan di lingkungan kerja, serta berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik karyawan. Situasi ini menciptakan tantangan bagi pekerja yang harus menghadapi perjalanan yang panjang dan melelahkan sebelum dan setelah jam kerja. (Mustafah et al., 2021). Studi global menunjukkan bahwa kemacetan lalu lintas merupakan sumber stres signifikan yang berdampak pada kinerja karyawan. Penelitian di Colombo, Sri Lanka, oleh Weerasinghe et al. (2021) menemukan bahwa pengalaman terjebak dalam kemacetan secara langsung memicu stres di tempat kerja, dengan 8,6% variasi stres karyawan dapat dijelaskan oleh faktor kemacetan. Temuan ini diperkuat oleh studi di Dhaka, Bangladesh (Kamruzzaman & Rumpa, 2019), di mana 85,7% responden menyatakan kemacetan mengurangi kinerja akibat keterlambatan, kelelahan, dan peningkatan biaya transportasi. Di kedua kota tersebut, karyawan melaporkan penurunan konsentrasi, peningkatan kelelahan emosional, dan gangguan keseimbangan kehidupan kerja, fenomena yang juga berpotensi terjadi di Jakarta Selatan. Kinerja adalah hasil dari pekerjaan seorang

karyawan saat menjalankan tugas sesuai dengan kebijakan perusahaan untuk mencapai target yang telah ditentukan (Panji Pramuditha et al., 2022). Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui kemampuan karyawan dalam mengeksekusi, melaksanakan, dan menyelesaikan tugas dengan optimal, yang menunjukkan bahwa mereka telah memenuhi tanggung jawab sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja individu yang tinggi tidak hanya mempermudah dan mempercepat pencapaian target, 2 tetapi juga secara tidak langsung berkontribusi pada peningkatan profitabilitas perusahaan. Hal ini disebabkan oleh peran signifikan kinerja karyawan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja keseluruhan perusahaan. Oleh karena itu, manajemen perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap berbagai faktor yang dapat memengaruhi perkembangan kinerja karyawan. Stres yang tinggi dapat menyebabkan penurunan fokus, peningkatan kelelahan, hingga menurunnya kinerja karyawan (Weerasinghe et al., 2021). 58 Oleh karena itu, mengelola stres akibat kemacetan menjadi salah satu tantangan yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan. 81 Selain stres, kompensasi yang diberikan perusahaan juga berperan penting dalam menentukan kinerja karyawan. Kompensasi yang memadai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Dwianto et al., 2019). Sebaliknya, kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja atau kondisi kerja yang dihadapi karyawan, termasuk dampak dari kemacetan lalu lintas, dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja dan menurunkan kinerja. Dalam beberapa kasus, perusahaan yang tidak memberikan kompensasi yang adil kepada karyawannya berisiko mengalami tingkat turnover yang tinggi, yang pada akhirnya juga berdampak pada stabilitas operasional dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Di Jakarta Selatan, salah satu titik kemacetan yang signifikan adalah Jalur Ciledug Raya. Sebagai penghubung utama antara Jakarta dan Tangerang, jalur ini mengalami lonjakan volume kendaraan yang tinggi setiap harinya. Berdasarkan studi oleh Barkah Prihutomo et al. (2022),

pada jam sibuk sore (17.00– 3 19.00 WIB), volume kendaraan di Jalur Ciledug Raya mencapai 12.671 kendaraan per jam, dengan derajat kejenuhan 1,688 yang mengindikasikan tingkat pelayanan F (sangat buruk). Aktivitas komersial yang tinggi di sekitar jalur ini turut memperparah kondisi lalu lintas, menyebabkan waktu tempuh yang panjang bagi para pekerja yang melintasi jalur tersebut. Keadaan ini berpotensi meningkatkan tekanan psikologis bagi para pengguna jalan yang setiap hari harus menghadapi kemacetan parah sebelum dan setelah bekerja. Dalam konteks dunia kerja, kemacetan telah diidentifikasi sebagai salah satu penyebab stres yang signifikan. Kondisi ini berdampak pada kesehatan mental karyawan dan berpotensi menurunkan kinerja kerja mereka. Penelitian oleh Weerasinghe et al. (2021) di Sri Lanka menunjukkan bahwa 8,6% variasi stres di tempat kerja dipengaruhi oleh kemacetan lalu lintas. Selain itu, studi oleh Kamruzzaman & Rumpa (2019) di Dhaka, Bangladesh menyatakan bahwa 85,7% responden merasa kinerja mereka menurun akibat kemacetan, yang menyebabkan keterlambatan, kelelahan, dan meningkatnya biaya transportasi. Namun demikian, tidak semua penelitian menunjukkan hasil serupa. Penelitian oleh Syafiq D.R et al. (2023) di Kuala Lumpur menemukan bahwa meskipun kemacetan lalu lintas menyebabkan stres pada pekerja, stres tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap job performance mereka. Hal ini menunjukkan adanya research gap , yaitu ketidakkonsistenan hasil penelitian sebelumnya terkait hubungan antara kemacetan, stres, dan kinerja karyawan. Berdasarkan uraian dan analisis mendalam mengenai latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, termasuk pentingnya pengelolaan SDM yang efektif, pengaruh kompensasi, serta faktor-faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan, 4 penulis memiliki ketertarikan kuat untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai isu-isu tersebut. 2 5 Ketertarikan ini mendorong penulis untuk menyajikan temuan dan analisis dalam bentuk karya ilmiah berupa skripsi, dengan judul 1 "Pengaruh Stres dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Pekerja yang Melewati Jalur Ciledug Raya) 2 5 1.2 Rumusan Masalah Berdasarkan

latar belakang yang telah diuraikan peneliti menentukan rumusan masalahnya sebagai berikut 1. 2 3 5 10 16 37 Apakah Stress berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang melewati jalur Ciledug Raya? 2. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan? 3 10 16 37 3. Apakah Stress dan Kompensasi secara bersama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan? 4 5 21 38 54 69 1.3 Tujuan Penelitian Berdasarkan pada rumusan masalah di atas maka peneliti dapat menentukan tujuan penelitian sebagai berikut: 1. 1 2 4 5 31 Menguji dan menganalisis pengaruh Stress terhadap Kinerja Karyawan. 2. Menguji dan menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. 1 2 4 31 3. Menguji dan menganalisis pengaruh Stress dan Kompensasi secara bersama berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 38 1.4 Manfaat Penelitian Manfaat Akademis yang ingin peneliti capai dari penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut: 5 1. Penelitian tugas akhir ini diharapkan dapat berguna dan menjadi referensi untuk penelitian serupa bagi para pelajar, mahasiswa dan mahasiswi, khususnya pada Universitas Pembangunan Jaya. 2. Penelitian tugas akhir ini diharapkan dapat menambah wawasan dan kajian mengenai studi kasus. Manfaat Teoritis yang ingin peneliti capai dari penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut: 1. Penelitian tugas akhir ini diharapkan dapat menambah wawasan tentang bagaimana Stress mempengaruhi Kinerja Karyawan yang melewati jalur Ciledug Raya, yang akan membantu peneliti dan pengembangan teori tentang kinerja karyawan. 2. Dengan adanya tugas akhir ini, peneliti memiliki harapan besar bahwa karya ini dapat memberikan kontribusi signifikan. Kami berharap hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi atau acuan bagi pengembangan studi-studi selanjutnya. Manfaat Praktis yang ingin peneliti capai dari penelitian tugas akhir ini adalah sebagai berikut: 1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan untuk mengurangi kemacetan melalui perbaikan tata kelola lalu lintas, optimalisasi kapasitas jalan, atau pengembangan alternatif transportasi publik. Dengan demikian, beban stres pekerja akibat kemacetan dapat diminimalkan, sehingga kinerja mereka di tempat kerja

tetap terjaga. 2. Temuan penelitian ini diharapkan dapat membantu pekerja memahami dampak kemacetan terhadap kondisi psikologis dan kinerja mereka. Dengan demikian, mereka dapat mengadopsi strategi koping yang efektif atau mengadvokasi kebutuhan mereka kepada perusahaan/pemerintah untuk memperoleh dukungan yang lebih baik.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori Untuk memastikan keterkaitan topik dalam penelitian ini, kajian pustaka diorganisir berdasarkan empat kategori utama yang menjadi fokus penelitian, yaitu turnover intention, kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan beban kerja. Hal tersebut bertujuan untuk meningkatkan pemahaman setiap variabel, sehingga hubungan antar variabel tersebut dapat dianalisis secara menyeluruh sesuai dengan konteks penelitian.

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah disiplin ilmu yang berfokus pada pengelolaan dan pengaturan hubungan serta peran individu dalam suatu organisasi secara efektif dan efisien. Tujuan utama MSDM adalah mengoptimalkan kontribusi tenaga kerja terhadap perusahaan dengan cara yang strategis, etis, dan bertanggung jawab secara sosial, sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal (Pratama, 2020). Dalam praktiknya, MSDM mencakup berbagai aspek penting yang berkaitan dengan pengelolaan tenaga kerja. Proses ini dimulai dari rekrutmen dan seleksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selanjutnya, perusahaan perlu memberikan pelatihan dan pengembangan guna meningkatkan keterampilan dan kompetensi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja lebih produktif dan beradaptasi dengan perkembangan industri (Noor, 2023). Selain itu, kompensasi dan tunjangan menjadi faktor penting dalam menjaga kesejahteraan serta motivasi karyawan agar tetap loyal terhadap perusahaan. Selain aspek tersebut, MSDM juga mencakup penilaian kinerja yang bertujuan untuk mengevaluasi efektivitas kerja karyawan dan memberikan umpan balik yang dapat meningkatkan performa mereka. Jika diperlukan, perusahaan juga harus melakukan pemutusan hubungan kerja dengan mempertimbangkan aspek hukum serta

kesejahteraan karyawan yang terdampak (Fadholi et al., 2024). Dengan menerapkan sistem MSDM yang baik, perusahaan dapat meningkatkan produktivitas tenaga kerja, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mencapai tujuan organisasi secara lebih berkelanjutan. Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat penting dalam menjalankan perusahaan, meningkatkan daya saing yang kompetitif, serta mencapai keberhasilan yang telah ditentukan. SDM tidak hanya bertanggung jawab atas operasional sehari-hari, tetapi juga berkontribusi dalam perencanaan, pelaksanaan, serta pengendalian berbagai aspek dalam perusahaan (Sutrisno, 2021). Oleh karena itu, perusahaan membutuhkan SDM yang kompeten, memiliki keterampilan yang relevan, mampu merancang strategi yang efektif, serta memiliki dedikasi tinggi terhadap pekerjaannya. Untuk mencapai kinerja optimal, perusahaan modern harus menerapkan strategi pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang komprehensif dan tepat sasaran pada setiap karyawannya. Pendekatan ini tidak hanya berfokus pada satu aspek, melainkan 8 pada serangkaian elemen yang saling terkait untuk memaksimalkan potensi individu dan kolektif. Selain aspek-aspek di atas, perusahaan juga perlu fokus pada peningkatan pengetahuan, pengembangan kreativitas dan inovasi, serta pemberian motivasi berkelanjutan. Dengan mendorong karyawan untuk terus belajar, berinovasi, dan merasa termotivasi, perusahaan dapat menumbuhkan budaya yang dinamis dan berorientasi pada kemajuan. Pada akhirnya, dengan mengimplementasikan strategi pengelolaan SDM yang efektif, perusahaan tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan secara individual, tetapi juga mencapai keunggulan kompetitif yang signifikan. Dalam lanskap bisnis yang semakin ketat, kemampuan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan talenta terbaik adalah kunci utama agar perusahaan dapat bertahan dan berkembang dalam persaingan pasar.

2.1.2 Kinerja Karyawan Menurut Setyo Widodo & Yandi (2022), kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan motivasi. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja karyawan harus

dirancang dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang saling terkait, sehingga dapat menghasilkan dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan. Kinerja memegang peranan vital dalam memastikan keberlangsungan usaha di masa depan. Hal ini tidak terlepas dari kaitannya yang erat dengan efektivitas dan efisiensi penggunaan sumber daya (input) dalam proses menghasilkan barang dan jasa (output). Sebuah perusahaan yang mampu mengoptimalkan kinerjanya akan lebih produktif dan adaptif terhadap perubahan pasar. 9 Oleh karena itu, setiap perusahaan memiliki keharusan untuk memperhatikan berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Langkah ini esensial guna meningkatkan produktivitas dan, pada gilirannya, daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang kian ketat, sebagaimana ditekankan oleh Tamaya & Mone (2023). Menginvestasikan perhatian pada kinerja karyawan bukan hanya tentang mencapai target jangka pendek, tetapi juga strategi fundamental untuk pertumbuhan dan stabilitas jangka panjang. Perusahaan perlu mengadopsi pendekatan holistik dalam mengelola kinerja karyawan. 27 Hal ini mencakup pengembangan keterampilan melalui pelatihan, penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, serta penerapan kebijakan yang mendorong motivasi dan keterlibatan karyawan. Dengan memperhatikan semua aspek ini, perusahaan dapat menciptakan sinergi yang positif, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan (Setyo Widodo & Yandi, 2022). Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja karyawan harus dirancang dengan mempertimbangkan berbagai faktor yang saling terkait, sehingga dapat menghasilkan dampak yang signifikan terhadap produktivitas dan daya saing perusahaan. Selain itu, kinerja tidak hanya ditentukan oleh keterampilan dan efisiensi tenaga kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi karyawan, serta dukungan dari manajemen. Perusahaan yang memberikan pelatihan berkelanjutan, menciptakan iklim kerja yang positif, serta menerapkan sistem insentif yang adil cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif. 43 Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja harus dilakukan secara

berkelanjutan dan menyeluruh untuk menciptakan nilai tambah serta meningkatkan daya saing perusahaan di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat (Rismayanti et al., 2020). Namun, kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada keterampilan dan efisiensi kerja, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor psikologis, salah satunya adalah tingkat stres. 7 Stres yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi, meningkatkan kelelahan mental, serta berpotensi menyebabkan gangguan kesehatan yang berdampak negatif pada kinerja karyawan. Sebaliknya, stres yang terlalu rendah juga dapat menurunkan motivasi dan mengurangi semangat kerja, sehingga menghambat pencapaian target yang telah ditetapkan (Weerasinghe et al., 2021). Oleh karena itu, perusahaan perlu menerapkan strategi manajemen stres yang efektif guna menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang digunakan untuk mengukur tingkat kemampuan seseorang atau suatu entitas, baik itu secara individu, kelompok, maupun dalam lingkup organisasi, dalam menghasilkan produk. Definisi ini diperkuat oleh Panji Pramuditha et al. (2022), yang menekankan bahwa kinerja merupakan indikator kunci dari kapasitas produktif. Penting untuk dipahami bahwa kinerja tidak hanya semata-mata mencerminkan jumlah output yang dihasilkan, melainkan juga sejauh mana efisiensi dan efektivitas dalam mencapai hasil yang optimal. Ini berarti kinerja melibatkan tidak hanya apa yang dihasilkan, tetapi juga bagaimana sumber daya digunakan (efisiensi) dan seberapa baik tujuan tercapai (efektivitas). Dengan demikian, kinerja adalah ukuran komprehensif dari kontribusi seorang karyawan terhadap tujuan organisasi. 11 Selain itu, menurut Silaen et al. (2021) menyatakan bahwa terdapat dua aspek kinerja karyawan yaitu: 1) Aspek Kualitas Aspek ini merujuk pada tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh setiap karyawan, yang dievaluasi berdasarkan kemampuan, keterampilan, serta kompetensi inti yang mereka bawa ke dalam perusahaan. Kualitas kinerja karyawan tidak hanya mencakup hasil akhir dari pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga proses dan metode yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4 Karyawan yang memiliki kualitas tinggi biasanya menunjukkan pemahaman yang mendalam tentang tugas dan tanggung jawab mereka, serta mampu menerapkan pengetahuan dan keterampilan yang relevan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. 2) Aspek Kuantitas Aspek ini dianalisis

berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan oleh setiap karyawan dalam suatu periode tertentu. Dalam konteks ini, karyawan yang mampu menghasilkan kuantitas yang lebih besar atau lebih baik dibandingkan dengan rekan-rekannya dianggap memiliki kemampuan yang lebih unggul dalam memanfaatkan waktu dan sumber daya yang tersedia. Hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak hanya bekerja dengan cepat, tetapi juga mampu mengelola waktu mereka dengan baik untuk mencapai hasil yang optimal..

Silaen et al. (2021) juga menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan maka diperlukan indikator sebagai berikut: 12 1)

Kemampuan Kemampuan seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya mencerminkan tingkat penguasaan terhadap tanggung jawab yang diberikan. Hal ini mencakup kecakapan teknis, keterampilan praktis, serta sikap profesional yang ditunjukkan selama proses menyelesaikan pekerjaan. Tidak hanya sekadar menyelesaikan tugas, namun juga melakukannya dengan cara yang efisien, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Profesionalisme karyawan terlihat dari bagaimana ia menghadapi tantangan kerja, menjaga etika, serta berkomunikasi dan berkoordinasi secara efektif dengan rekan kerja maupun atasan. Kombinasi antara kemampuan, keterampilan, dan sikap kerja yang positif menjadi faktor utama yang mendukung keberhasilan dalam pencapaian hasil kerja yang optimal. 2) Semangat Kerja Individu yang memiliki semangat untuk terus memperbaiki diri akan senantiasa berupaya menjadikan hari ini lebih baik dibandingkan hari sebelumnya, serta menjadikan hari esok lebih baik dari hari ini. Sikap ini mencerminkan dorongan internal untuk berkembang secara berkelanjutan. Upaya tersebut tercermin dalam etos kerja yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, dan komitmen terhadap peningkatan kualitas pekerjaan. Perkembangan ini juga dapat

diamati melalui evaluasi hasil kerja dari waktu ke waktu, yang menunjukkan adanya peningkatan baik dari segi produktivitas maupun kualitas output. Dengan kata lain, konsistensi dalam memperbaiki diri dan kinerja menjadi indikator penting dari dedikasi seseorang terhadap pekerjaannya. 3) Pengembangan Diri Upaya untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja dapat dilakukan melalui pengembangan diri secara berkelanjutan. Pengembangan ini mencakup kesadaran individu untuk terus belajar dan memperbaiki kualitas dirinya dalam menjalankan tugas. Salah satu caranya adalah dengan mempersiapkan diri menghadapi berbagai tantangan yang mungkin muncul di masa depan, serta menyesuakannya dengan harapan atau target yang telah ditentukan. Dengan demikian, seseorang akan terdorong untuk lebih proaktif dalam meningkatkan kompetensinya demi mencapai kinerja yang lebih baik. 4) Mutu Upaya untuk meningkatkan kualitas kerja merupakan proses berkelanjutan yang dilakukan oleh individu dalam rangka mencapai hasil yang lebih baik dibandingkan dengan pencapaian sebelumnya. Tindakan ini mencerminkan komitmen untuk terus berkembang dan tidak puas dengan kinerja saat ini. Tujuan dari peningkatan kualitas kerja ini adalah agar setiap hasil yang dicapai tidak hanya memenuhi standar, tetapi juga memberikan manfaat yang lebih besar, baik bagi perkembangan diri karyawan secara pribadi maupun bagi kemajuan perusahaan secara keseluruhan. Dengan peningkatan kualitas kerja, produktivitas dapat meningkat, efisiensi kerja terjaga, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi menjadi lebih maksimal. 5) Efisiensi Kinerja karyawan merupakan indikator penting dalam menilai sejauh mana seorang individu mampu memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu cara untuk mengukur kinerja adalah dengan membandingkan antara hasil kerja (output) yang dicapai dengan jumlah sumber daya (input) yang telah digunakan selama proses kerja berlangsung. Dalam konteks ini, aspek input dan output menjadi sangat berpengaruh, karena keduanya mencerminkan tingkat produktivitas dan efektivitas kerja yang

ditampilkan oleh seorang karyawan. Input dapat mencakup waktu, tenaga, keahlian, dan sumber daya lainnya yang digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Sementara itu, output merujuk pada hasil akhir dari pekerjaan tersebut, baik dalam bentuk kuantitas maupun kualitas. Oleh karena itu, kinerja karyawan tidak hanya dilihat dari hasil akhirnya saja, tetapi juga dari seberapa efisien dan efektif proses yang dilakukan dalam mencapai hasil tersebut. **44** Dengan demikian, kinerja karyawan dapat disimpulkan sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi kerja yang ditunjukkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Karyawan yang mampu bekerja secara optimal dengan penggunaan sumber daya yang efisien menunjukkan kinerja yang baik dan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2.1.3 Stres

Stres merupakan salah satu isu penting dalam dunia kerja modern yang secara langsung memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan. Dalam berbagai literatur, stres kerja diartikan sebagai suatu kondisi ketegangan yang muncul ketika individu menghadapi tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas atau kemampuan dirinya. Rosyidah et al. (2025) menyebutkan bahwa stres kerja adalah reaksi negatif dari individu terhadap tekanan yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan sumber daya yang dimiliki. Ketidakeimbangan ini menciptakan ketegangan psikologis maupun fisiologis yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengganggu fungsi normal seseorang. **3 16 76** Menurut Setyawati et al. (2018), stres kerja merupakan suatu keadaan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Hal ini sejalan dengan pendapat Tiara et al. (2024), yang menyatakan bahwa stres kerja timbul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya dan ditandai oleh perubahan-perubahan yang memaksa individu menyimpang dari fungsi normalnya. Stres kerja bisa muncul karena faktor internal maupun eksternal, seperti beban kerja yang tinggi, konflik antar pribadi, serta tekanan dari sistem, struktur organisasi hingga kemacetan lalu lintas. Kemacetan

lalu lintas telah menjadi permasalahan utama di banyak negara, termasuk Indonesia, khususnya di Jakarta. Masalah ini semakin mengkhawatirkan karena berdampak signifikan terhadap aktivitas sehari-hari serta memengaruhi gaya hidup penduduk dan pengguna jalan. Secara umum, kemacetan lalu lintas terjadi ketika sejumlah besar kendaraan terjebak dalam satu lokasi dengan pergerakan yang sangat lambat, atau bahkan terhenti sama sekali. Beberapa peneliti menyebut kondisi ini sebagai traffic jam . Istilah “kemacetan” dalam konteks lalu lintas jalan diartikan sebagai “kepadatan berlebih atau “beban berlebih” (Bull et al., 2003), yang menggambarkan situasi di mana kendaraan bergerak tidak teratur dan tidak efisien. Dampak dari kemacetan lalu lintas tidak hanya terbatas pada terganggunya mobilitas, tetapi juga berdampak serius terhadap kesehatan mental dan fisik para pengguna jalan. Penelitian oleh Kadarisman et al. (2015) menunjukkan bahwa individu yang sering terjebak dalam kemacetan cenderung mengalami tingkat stres, frustrasi, dan emosi negatif yang lebih tinggi. Waktu yang terbuang selama perjalanan, terutama saat seseorang mengalami keterlambatan menuju tempat kerja atau janji penting lainnya, berkontribusi pada akumulasi tekanan psikologis. Kondisi ini dapat meningkatkan risiko ledakan emosi dan bahkan memicu perilaku agresif saat berkendara.

85 Kemacetan lalu lintas merupakan salah satu faktor utama penyebab stres di lingkungan perkotaan. Stres yang ditimbulkan dapat muncul dalam berbagai bentuk, seperti ketegangan emosional, kecemasan, kelelahan, hingga kemarahan. Beno et al. (2022) dalam penelitiannya menemukan bahwa individu yang sering terpapar kemacetan memiliki risiko lebih tinggi mengalami gangguan kesehatan seperti peningkatan tekanan darah, gangguan tidur, dan ketidakstabilan emosi. Studi tersebut menegaskan bahwa semakin lama seseorang terjebak dalam kemacetan, semakin tinggi tingkat frustrasi dan stres yang dirasakan. Perasaan kehilangan kendali atas waktu, ketidakpastian terhadap waktu tiba, serta rasa tidak berdaya menjadi pemicu utama tekanan psikologis yang dialami oleh pengguna jalan. Studi lain yang dilakukan oleh Conceição et al. (2023) mengidentifikasi bahwa

infrastruktur transportasi dan keandalan perjalanan memainkan peran penting dalam kesejahteraan 17 mental individu. Penelitian ini menekankan bahwa perjalanan yang tidak terduga dan sering mengalami keterlambatan berkontribusi terhadap peningkatan stres kronis, yang dapat berdampak negatif terhadap kesehatan mental dan fisik seseorang. Oleh karena itu, pengelolaan transportasi yang lebih baik sangat diperlukan untuk mengurangi dampak psikologis dari kemacetan. Penelitian menunjukkan bahwa kemacetan memicu stres melalui beberapa mekanisme psikologis dan fisiologis. Secara psikologis, individu yang terjebak dalam kemacetan sering mengalami frustrasi, perasaan tidak berdaya, serta meningkatnya emosi negatif akibat keterlambatan dan hilangnya waktu produktif (Hidayat & Sapha, 2017). **30** Secara fisiologis, stres akibat kemacetan dapat meningkatkan kadar kortisol dalam tubuh, yang dalam jangka panjang berkontribusi terhadap gangguan kesehatan seperti tekanan darah tinggi, gangguan tidur, dan peningkatan risiko penyakit jantung (Brilianti et al., 2024). Khusus bagi para pekerja, stres akibat kemacetan memiliki konsekuensi yang lebih luas. Hennessy & Wiesenthal, (1997) menemukan bahwa individu yang setiap hari harus menghadapi kemacetan cenderung mengalami kelelahan sebelum memulai pekerjaan, yang berdampak pada penurunan konsentrasi, meningkatnya tingkat kesalahan kerja, serta menurunnya motivasi. Selain itu, kemacetan juga mengurangi waktu istirahat yang seharusnya digunakan untuk memulihkan energi, sehingga mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi. Menurut penelitian yang Kamruzzaman & Rumpa (2019) menunjukkan bahwa kemacetan menyebabkan stres, keterlambatan, dan peningkatan biaya transportasi bagi pekerja. Selain itu, kemacetan juga meningkatkan pengeluaran karena pekerja harus mencari transportasi yang lebih cepat agar tidak terlambat. **27** Kemacetan tidak hanya berdampak pada aspek finansial tetapi juga pada keseimbangan kehidupan kerja. Sebagian besar responden menyatakan bahwa kemacetan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, banyak pekerja mengalami gangguan kesehatan akibat waktu tempuh yang panjang dan stres yang ditimbulkan

oleh kemacetan. Tidak ada yang suka terjebak dalam kemacetan lalu lintas. Oleh karena itu, saat ini kemacetan menjadi salah satu keluhan utama yang disampaikan karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Kemacetan tidak hanya memengaruhi jadwal kedatangan dan jam kerja karyawan, tetapi juga mengganggu efektivitas serta kinerja mereka. Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa kemacetan lalu lintas berkontribusi secara signifikan terhadap meningkatnya tingkat stres di tempat kerja. Hennessy & Wiesenthal (1997) menemukan bahwa kemacetan memiliki dampak besar terhadap tingkat stres para komuter. Penelitian tersebut juga menjelaskan bahwa individu yang terjebak di daerah dengan tingkat kemacetan tinggi cenderung mengalami stres yang lebih besar dibandingkan dengan mereka yang berada di daerah dengan lalu lintas yang lebih lancar. Selain menghabiskan waktu, kemacetan membuat individu harus mengalokasikan lebih banyak waktu untuk perjalanan, yang pada akhirnya meningkatkan tekanan mental dan emosional. Hidayat dan Sapha (2017) menyatakan bahwa semakin banyak waktu yang dihabiskan untuk perjalanan, semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan. Kemacetan yang tidak terduga dan berada di luar kendali individu juga menjadi faktor pemicu stres dan frustrasi. Lebih lanjut, berbagai ahli berpendapat bahwa kemacetan lalu lintas memiliki dampak negatif yang signifikan terhadap 19 kesehatan fisik dan mental individu. Hal ini sejalan dengan temuan Brilianti et al. (2024), yang menjelaskan bahwa stres berkepanjangan akibat terpapar kemacetan secara rutin dapat memicu serangkaian masalah kesehatan. Stres kronis yang diakibatkan oleh terjebak dalam kemacetan dapat bermanifestasi dalam bentuk kelelahan yang persisten, yang tidak hanya memengaruhi produktivitas tetapi juga kualitas hidup secara keseluruhan. Selain itu, kondisi ini juga berkorelasi dengan peningkatan tekanan darah, sebuah faktor risiko serius untuk berbagai penyakit kardiovaskular. Secara lebih luas, studi tersebut juga menguraikan bahwa pengalaman kemacetan yang berulang-ulang dapat menyebabkan penurunan kesejahteraan secara keseluruhan dan bahkan menurunkan

tingkat kepuasan hidup seseorang. Ini menunjukkan bahwa kemacetan bukan hanya masalah logistik, tetapi juga isu kesehatan masyarakat yang perlu diperhatikan serius karena dampaknya yang mendalam pada kualitas hidup individu. Dampak negatif kemacetan bagi karyawan tidak hanya terbatas pada meningkatnya stres, tetapi juga mencakup berbagai konsekuensi lain seperti kelelahan sebelum memulai pekerjaan, kesulitan berkonsentrasi di pagi hari, dan meningkatnya kecenderungan untuk mudah marah (Aulia Meidianisa, 2016). Oleh karena itu, penting bagi organisasi dan pemerintah untuk mencari solusi guna mengurangi beban psikologis yang ditimbulkan oleh kemacetan, seperti meningkatkan infrastruktur transportasi, menyediakan fleksibilitas kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesejahteraan mental karyawan. Dalam penelitian ini, pengukuran tingkat stres di tempat kerja mengadopsi skala yang dikembangkan oleh Weerasinghe et al. (2021), menyatakan bahwa tingkat stress dapat diindikasikan dengan tiga dimensi utama, yaitu: 1) Dampak terhadap Produktivitas (Impact on Productivity) Dimensi ini mengukur sejauh mana stres yang dialami karyawan memengaruhi kinerja dan efektivitas mereka dalam bekerja. Karyawan yang mengalami stres tinggi akibat kemacetan atau tekanan kerja cenderung memiliki tingkat konsentrasi yang lebih rendah, lebih banyak melakukan kesalahan, serta mengalami penurunan motivasi dalam menyelesaikan tugas. Jika stres terus berlanjut, kinerja mereka dapat menurun secara signifikan. 2) Kesehatan (Health) Dimensi ini mengukur dampak stres terhadap kondisi fisik dan mental karyawan. **7 Stres berkepanjangan dapat menyebabkan masalah kesehatan seperti kelelahan, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, dan bahkan gangguan kecemasan atau depresi.** Dalam konteks kemacetan, duduk dalam waktu lama di kendaraan, polusi udara, serta tekanan mental akibat perjalanan yang melelahkan dapat memperburuk kondisi kesehatan karyawan. 3) Keseimbangan Kerja-Hidup (Work-Life Balance) Dimensi ini menilai bagaimana stres mempengaruhi kemampuan karyawan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Karyawan yang mengalami stres tinggi sering kali kesulitan



untuk memiliki waktu berkualitas bersama keluarga, bersosialisasi, atau melakukan aktivitas pribadi yang mereka nikmati. Kemacetan yang panjang, misalnya, dapat mengurangi waktu yang tersedia untuk istirahat atau interaksi sosial, 21 yang pada akhirnya dapat berdampak pada kebahagiaan dan kesejahteraan mereka secara keseluruhan. 1. Tekanan Operasional Stres akibat kemacetan dapat memperburuk tekanan operasional karena karyawan mungkin datang terlambat, merasa tertekan untuk mengejar pekerjaan yang tertunda, atau mengalami kelelahan sebelum memulai aktivitas kerja. 2. Penurunan Energi Psikologis Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan mental, mudah merasa cemas atau frustrasi, serta menurunkan motivasi kerja. Karyawan yang harus menghadapi kemacetan setiap hari mungkin mengalami kelelahan psikologis sebelum mereka memulai pekerjaan, yang pada akhirnya mempengaruhi fokus dan kinerja mereka selama bekerja. 3. Kesempatan untuk Beristirahat Istirahat yang cukup, baik dalam bentuk jam istirahat resmi maupun kesempatan untuk relaksasi setelah bekerja, sangat penting dalam mengurangi stres dan menjaga kinerja. Jika karyawan harus menghabiskan waktu berjam- jam dalam kemacetan, mereka mungkin kehilangan waktu istirahat yang cukup, sehingga berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Melalui ketiga indikator ini, penelitian dapat mengukur bagaimana tingkat stres yang disebabkan oleh kemacetan dan faktor lain di tempat kerja dapat memengaruhi kinerja karyawan. Hal ini juga dapat menjadi dasar bagi perusahaan dalam menyusun strategi untuk mengurangi dampak stres dan meningkatkan kesejahteraan karyawan. 22 2.1 4 4 Kompensasi Kompensasi adalah semua imbalan yang diterima karyawan sebagai konsekuensi atas pekerjaannya. Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan lain-lain. Karyawan cenderung lebih loyal dan termotivasi untuk bekerja keras ketika mereka merasa bahwa imbalan yang diterima sepadan dengan usaha yang dikeluarkan. 1 2 10 14 47 Menurut Arifudin (2019), kompensasi didefinisikan sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi yang telah mereka berikan. Pandangan ini

menyoroti kompensasi sebagai pengakuan formal terhadap usaha dan dedikasi karyawan. Sejalan dengan pandangan tersebut, Setiawan et al. (2023) menegaskan bahwa kompensasi mencakup semua pendapatan yang diterima karyawan, baik dalam bentuk langsung maupun tidak langsung. **14 15** Ini mencakup tidak hanya gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan, bonus, atau manfaat lainnya yang diberikan sebagai bentuk apresiasi atas jasa yang telah disumbangkan karyawan kepada perusahaan. Lebih lanjut, Praptiestrini (2018) menekankan bahwa kompensasi harus diberikan secara layak dan adil kepada karyawan. Ini bukan hanya tentang memenuhi kewajiban, melainkan sebagai bentuk penghargaan yang proporsional atas prestasi dan kontribusi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. **18** Pemberian kompensasi yang layak dan adil menjadi krusial untuk menjaga motivasi, kepuasan, dan pada akhirnya, kinerja optimal karyawan. **75** Kompensasi, dalam konteks hubungan kerja, memiliki cakupan yang jauh lebih luas daripada sekadar pembayaran 23 upah. Seperti yang dijelaskan oleh Ida & Agus Alamsyah (2024), kompensasi dapat hadir dalam berbagai bentuk, meliputi uang, barang, atau manfaat lainnya. Penting untuk dicatat bahwa pemberian ini bisa dilakukan secara langsung maupun tidak langsung, menunjukkan fleksibilitas dalam cara perusahaan menghargai kontribusi karyawannya. Senada dengan pandangan tersebut, Arufurahman et al. (2021) juga menekankan bahwa kompensasi merupakan bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Ini menegaskan bahwa kompensasi adalah pengakuan formal atas usaha, waktu, dan keahlian yang telah dicurahkan karyawan. **18 25** **26** Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan kinerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sebaliknya, jika kompensasi tidak diberikan secara adil atau tidak memenuhi ekspektasi, hal ini berpotensi menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kompensasi bukan hanya sekadar bentuk balas jasa, tetapi juga merupakan strategi perusahaan dalam menjaga kepuasan, motivasi, dan kinerja karyawan. Menurut Halim & Andreani (2018), kompensasi memiliki dua kelompok yaitu: 1) Kompensasi secara langsung

Kompensasi ini diberikan kepada karyawan selama mereka aktif bekerja dan berkontribusi bagi perusahaan. Kompensasi langsung bertujuan untuk memberikan imbalan atas kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Kompensasi ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu: 24 a. Kompensasi Finansial, meliputi gaji, upah, tunjangan, serta insentif yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pekerjaan mereka. b. Kompensasi Non-Finansial, berupa fasilitas yang diberikan perusahaan untuk mendukung karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, seperti kendaraan dinas, tempat kerja yang nyaman, atau akses ke program pengembangan profesional. 2) Kompensasi secara tidak langsung Kompensasi ini diberikan sebagai bentuk penghargaan kepada karyawan atas jasa yang telah mereka berikan kepada perusahaan, terutama setelah mereka mengakhiri masa kerja, baik karena pensiun maupun sebab lainnya. Kompensasi ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu: a. Kompensasi Finansial mencakup berbagai bentuk tunjangan uang seperti dana pensiun secara penuh, tunjangan pensiun dini, uang pesangon, serta santunan pensiun yang diberikan kepada pasangan yang ditinggalkan, baik itu duda maupun janda. b. Kompensasi Non-Finansial mencakup fasilitas seperti asuransi kesehatan, yang diberikan sebagai bentuk perlindungan bagi karyawan saat memasuki masa pensiun, baik secara penuh maupun pensiun dini.. Dari pembagian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi tidak hanya berupa gaji atau tunjangan saat karyawan masih aktif bekerja, tetapi juga mencakup berbagai bentuk penghargaan 25 yang diberikan setelah mereka menyelesaikan masa kerja.

64 Pemberian kompensasi yang tepat dapat meningkatkan loyalitas, kepuasan, serta motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan. 1 Kompensasi yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai bentuk balas jasa atas kontribusi karyawan, tetapi juga berperan dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi mereka. Beno et al. (2022) mengidentifikasi beberapa indikator utama dalam kompensasi, meliputi:

1. Kepuasan Gaji Yang mana besaran gaji tersebut harus sesuai dengan peraturan, standar industri, serta kesepakatan yang telah ditetapkan



sebelumnya. Gaji yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan semangat kerja serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan. 2. Kepuasan Fasilitas Fasilitas yang memadai memainkan peran krusial dalam menunjang kinerja karyawan. Ketika perusahaan menyediakan lingkungan kerja yang optimal, seperti ruang kerja yang nyaman, peralatan kerja yang lengkap dan modern, kendaraan dinas untuk mobilitas yang efisien, atau layanan kesehatan yang komprehensif, hal ini secara langsung membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya secara efektif dan tanpa hambatan. 3. Kepuasan Tunjangan Tunjangan merupakan salah satu elemen krusial dalam paket kompensasi total yang diterima oleh karyawan, yang berfungsi melengkapi gaji pokok 26 mereka. Tunjangan ini dirancang secara strategis untuk mendukung kesejahteraan karyawan dan keluarganya secara holistik, mencakup berbagai aspek kehidupan yang melampaui sekadar penerimaan gaji bulanan. 2.2 Penelitian Terdahulu Bagian ini berfungsi sebagai fondasi teoretis dan empiris untuk penelitian yang sedang dilakukan. Penjelasan ini bersumber dari landasan teori dan penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan dalam berbagai jurnal ilmiah oleh para peneliti sebelumnya. Landasan ini sangat krusial karena memberikan referensi yang kuat dan relevan terhadap topik yang dibahas. Dengan merujuk pada karya-karya sebelumnya, penelitian ini tidak hanya memperoleh legitimasi akademis, tetapi juga dapat memposisikan diri dalam konteks diskusi ilmiah yang lebih luas. Hal ini memungkinkan peneliti untuk membangun argumen, menguji hipotesis, dan menganalisis temuan dengan dukungan konsep dan bukti yang telah teruji. 73 Menganalisis berbagai penelitian terdahulu yang relevan, dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat persamaan dan perbedaan yang mencolok. Variasi ini terlihat pada berbagai aspek, mulai dari judul dan variabel yang diteliti, tempat atau objek penelitian, hingga waktu pelaksanaan studi. Keragaman ini menunjukkan dinamika dalam eksplorasi topik yang serupa oleh para akademisi. Meskipun terdapat perbedaan, satu hal yang konsisten adalah bahwa variabel stres, kompensasi, dan kinerja karyawan telah banyak

digunakan dalam penelitian sebelumnya. Ini 27 memberikan pijakan akademis yang kokoh bagi peneliti saat ini. Dengan merujuk pada karya-karya terdahulu, penelitian ini dapat memastikan bahwa kajian yang dilakukan memiliki dasar teoritis yang kuat dan metodologi yang teruji 2.3 Kerangka Pemikiran Berdasarkan model kerangka berpikir yang telah disusun, penelitian ini melibatkan empat variabel utama. Variabel-variabel ini berperan penting dalam menjelaskan hubungan yang dihipotesiskan dalam studi ini. Berikut adalah uraian dari masing- masing variabel tersebut:

1. Stress menjadi variabel independen atau dinyatakan sebagai variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain. 2. Kompensasi menjadi variabel independen atau dinyatakan sebagai variabel bebas yang tidak memiliki ikatan pada variabel lain. 3. Kinerja Karyawan merupakan variabel dependen atau dinyatakan sebagai variabel yang dapat dipengaruhi oleh variabel lain.

90 2.4 Hipotesis Penelitian Tentang Hubungan Antar Variabel 2.4

1 Pengaruh Stress (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Penelitian yang dilakukan oleh Kamruzzaman & Rumpa (2019) ini meneliti dampak kemacetan lalu lintas terhadap job performance pekerja di Dhaka, Bangladesh. Dengan kepadatan penduduk yang tinggi, Dhaka mengalami kemacetan parah yang berdampak langsung pada efektivitas dan efisiensi pekerja. Secara konkret, hasil penelitian tersebut mengungkapkan bahwa 28 sebanyak 96,8% responden menyatakan bahwa kemacetan mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Angka yang sangat tinggi ini menggarisbawahi bahwa hampir seluruh individu yang terdampak kemacetan merasakan adanya disrupsi signifikan dalam kemampuan mereka memisahkan dan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan personal dan keluarga. Gangguan ini dapat bermanifestasi dalam bentuk waktu istirahat yang berkurang, kurangnya waktu untuk keluarga atau hobi, hingga peningkatan tingkat stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan produktivitas karyawan. Selanjutnya, Brilianti et al., (2024) menyelidiki dampak psikologis dari kemacetan lalu lintas terhadap kesehatan mental karyawan di Kementerian

Perhubungan yang bekerja di wilayah Jabodetabek. Sebagai salah satu wilayah dengan tingkat kepadatan lalu lintas tertinggi di Indonesia, Jabodetabek mengalami kemacetan yang parah setiap hari. Hal ini berpotensi meningkatkan gangguan kesehatan mental di kalangan pekerja, terutama mereka yang memiliki tanggung jawab dalam kinerja mereka. **86 88 H 1 :**

Stres (X1) berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y). **86 2.4 2**

Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y) Menurut Fauzan (2022), kompensasi adalah bentuk penghargaan secara menyeluruh yang diberikan pemberian kompensasi diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, dan pemerintah mendorong perusahaan untuk memberikan kompensasi yang layak. Sementara itu, hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida dan Agus Alamsyah (2024) menunjukkan 29 bahwa pemberian kompensasi di PT. J.CO Donuts & Coffee berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan serta mendukung pencapaian target perusahaan. Disarankan agar perusahaan terus mempertahankan sistem kompensasi yang adil dan berbasis kinerja untuk menjaga semangat kerja karyawan. **1 Kompensasi merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. 39 Pernyataan ini didukung kuat oleh berbagai penelitian dan praktik manajemen sumber daya manusia.** Kompensasi tidak hanya sekedar imbalan finansial atas pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebuah sinyal penghargaan dan pengakuan atas kontribusi karyawan. Di Indonesia, pemberian kompensasi diatur dalam undang-undang ketenagakerjaan, dan pemerintah mendorong perusahaan untuk memberikan kompensasi yang layak. Lalu, pada hasil penelitian Dwianto et al. (2019) yang dilakukan pada PT. Jaeil Indonesia, sebuah perusahaan manufaktur di Bekasi, menghadapi masalah dalam pemberian kompensasi yang belum sesuai dengan upah minimum, yang berdampak pada tingginya turnover karyawan dan menurunnya kualitas produksi. **87 H 2 : Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y). 2.4.3 Pengaruh Stress (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y). 15 60**

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja dan

kepuasan karyawan di berbagai sektor. Studi yang dilakukan oleh Steven, et al. (2024) di PT. Autostar Mandiri Teknotama Medan menemukan bahwa stres kerja yang tinggi, kompensasi yang kurang layak, dan lingkungan kerja yang buruk menyebabkan rendahnya produktivitas kerja dan tingginya 30 turnover karyawan. Di sisi lain, studi di Medan Adventist Hospital menyoroti bahwa stres kerja dan hubungan antar rekan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja perawat, tetapi kompensasi yang baik dapat membantu mereka mengelola stres dengan lebih baik dan mempertahankan kinerja optimal (Peranginangin et al., 2024). Keseluruhan temuan ini menegaskan bahwa kompensasi memainkan peran penting dan berkorelasi pada tingkat stress karyawan terhadap produktivitas karyawan H 3 : Stress (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap terhadap Kinerja Karyawan (Y).

3 6 11 12

17 20 21 23 29 46 53 BAB III METODE PENELITIAN 3.1 Jenis Penelitian

Dalam sebuah penelitian, sangat penting untuk mengidentifikasi jenis penelitian yang paling sesuai dengan permasalahan yang dibahas. Pemilihan jenis penelitian yang tepat akan berpengaruh signifikan terhadap keakuratan analisis, kejelasan dalam menemukan solusi, serta validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Penentuan jenis penelitian yang tepat sesuai dengan permasalahan yang diangkat merupakan aspek krusial dalam suatu penelitian. Hal ini memiliki dampak signifikan karena pemilihan metode yang relevan akan membentuk kerangka kerja yang jelas untuk merumuskan solusi serta menjamin keandalan dan keoptimalan hasil.

1 65 Dalam studi ini, metode survei dipilih dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, didukung pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif menekankan pengujian hipotesis atau teori dengan cara mengkuantifikasi 31 variabel dalam bentuk angka, kemudian menganalisisnya menggunakan metode statistik. Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada pengolahan data numerik untuk menginterpretasikan dan memahami fenomena yang diteliti secara sistematis (Berlianti et al., 2024).

11 36 Pendekatan kuantitatif berlandaskan filsafat positivisme, yang beranggapan bahwa fenomena dalam penelitian dapat diklasifikasikan, bersifat relatif tetap, konkret, dapat

diamati, terukur, serta menunjukkan hubungan sebab-akibat (Purwanza et al., 2022).

Penelitian kuantitatif merupakan metode yang terstruktur dalam menganalisis variabel dan fenomena serta hubungannya dengan tujuan merumuskan serta menerapkan model matematis, teori, dan hipotesis yang relevan dengan fenomena yang diteliti (Hardani et al., 2020) Paradigma kuantitatif, yang sering disebut sebagai paradigma tradisional, positivis, eksperimental, atau empiris, adalah pendekatan penelitian yang menekankan pengujian teori melalui pengukuran variabel yang dapat diukur secara objektif menggunakan instrumen penelitian tertentu. Paradigma ini bertujuan untuk mengumpulkan data dalam bentuk angka yang dapat dianalisis secara sistematis menggunakan prosedur statistik yang sesuai. Dengan pendekatan kuantitatif, penelitian dilakukan secara terstruktur dan terukur, memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi pola, hubungan antarvariabel, serta menarik kesimpulan yang dapat digeneralisasikan. Metode ini sering digunakan dalam studi yang memerlukan validitas tinggi dan objektivitas dalam pengolahan data, sehingga hasil yang diperoleh dapat memberikan gambaran yang akurat mengenai fenomena yang diteliti (Fauzi & dkk, 2022). Metode kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang powerful, memungkinkan peneliti untuk memahami hubungan antarvariabel secara sistematis dan objektif. Pendekatan ini sangat bergantung pada data numerik dan analisis statistik untuk menarik kesimpulan yang kuat dan dapat digeneralisasi.

82 Dalam metode kuantitatif, analisis data dilakukan dengan menggunakan berbagai teknik statistik yang bervariasi. 34 Ini bisa dimulai dari analisis deskriptif, yang berfungsi untuk meringkas dan menggambarkan karakteristik dasar data.

57 Selanjutnya, peneliti dapat beralih ke analisis inferensial, yang lebih canggih dan bertujuan untuk menarik kesimpulan tentang populasi berdasarkan sampel yang diteliti. Contoh teknik inferensial meliputi uji regresi untuk memprediksi hubungan sebab-akibat, korelasi untuk mengukur kekuatan dan arah hubungan antarvariabel, atau analisis varians (ANOVA) untuk membandingkan rata-rata antarkelompok. Setelah data dikumpulkan, proses analisis dilakukan sebagai bagian dari statistik deskriptif

kuantitatif, sebagaimana dijelaskan oleh Purwanza et al. (2022).

Pendekatan ini berfokus pada penggambaran dan ringkasan data yang terkumpul. Ini mencakup penggunaan berbagai teknik statistik seperti perhitungan frekuensi, persentase, rata-rata, standar deviasi, dan ukuran tendensi sentral serta dispersi lainnya. Tujuan utama dari statistik deskriptif adalah untuk menyajikan karakteristik dasar data secara sistematis dan mudah dipahami, sebelum melangkah ke analisis inferensial yang lebih mendalam untuk menguji hipotesis secara statistik. 55 3.2 Objek

Penelitian Objek penelitian menjadi pusat utama dari kajian yang dilakukan, karena seluruh proses penelitian akan berfokus pada objek tersebut. Selain itu, pemilihan objek penelitian juga 33 berperan dalam menentukan cakupan penelitian, yaitu sejauh mana penelitian akan dilakukan. Dengan menetapkan objek yang jelas, peneliti dapat mengidentifikasi jenis data yang diperlukan untuk dikumpulkan, sehingga proses pengambilan data menjadi lebih terarah dan sistematis (Fauzi & dkk, 2022). Objek penelitian juga membantu dalam perumusan hipotesis serta teori yang relevan. Dengan adanya objek yang jelas, peneliti dapat memahami hubungan antarvariabel yang diteliti serta memperoleh hasil yang lebih akurat dan relevan dengan tujuan penelitian. Dalam penelitian, objek yang dikaji dapat beragam bentuknya, bergantung pada tujuan dan ruang lingkup penelitian yang dilakukan. Objek penelitian dapat berupa individu, benda material, produk, organisasi, proses tertentu, hingga konsep atau peristiwa spesifik yang menjadi fokus kajian (Hardani et al., 2020). Oleh karena itu, pemilihan objek penelitian harus dilakukan secara cermat agar penelitian dapat menghasilkan temuan yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Dengan demikian, berdasarkan tujuan penelitian yang sudah ditetapkan dalam tujuan penelitian ini adalah meneliti kinerja karyawan yang melewati jalur Ciledug Raya yang digunakan sebagai objek dalam penelitian. 3 12 21 23 46 52 55 74 91

3.3 Populasi dan Sampel 3.3 1 Populasi Dalam konteks penelitian, populasi merujuk pada keseluruhan sekumpulan individu, objek, atau

entitas yang menjadi fokus utama dalam proses pengumpulan data dan analisis. Konsep populasi ini tidak hanya terbatas pada jumlah subjek atau objek yang akan diteliti, melainkan juga mencakup 34 karakteristik dan atribut yang melekat pada mereka. Misalnya, jika sebuah penelitian membahas pekerja yang melewati Jalur Ciledug Raya, maka populasi mencakup seluruh pekerja yang memiliki karakteristik tersebut, bukan hanya mereka yang menjadi sampel. Penentuan cakupan populasi harus dilakukan dengan jelas dan presisi sejak awal penelitian. Ini krusial agar data yang diperoleh dapat mencerminkan kondisi sebenarnya dari fenomena yang diteliti dan secara langsung mendukung validitas penelitian. Dengan mendefinisikan populasi secara tepat, peneliti dapat memastikan bahwa hasil analisis yang dilakukan lebih akurat dan, yang terpenting, kesimpulan yang ditarik dapat digeneralisasikan sesuai dengan tujuan penelitian yang telah ditetapkan. Hal ini menjadi fondasi bagi kualitas dan relevansi temuan penelitian secara keseluruhan. Dalam menetapkan populasi, peneliti harus memusatkan perhatian pada satu atau lebih karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. **49** Karakteristik ini dapat mencakup berbagai aspek, seperti jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lokasi geografis, jenis pekerjaan, atau kriteria spesifik lainnya yang sesuai dengan konteks penelitian. Populasi dalam suatu penelitian harus ditentukan dengan jelas agar hasil yang diperoleh dapat merepresentasikan kondisi yang ingin diteliti secara akurat. Populasi yang menjadi fokus adalah para pekerja atau karyawan yang melewati jalur Ciledug Raya saat berangkat maupun pulang kerja.

3.3.2 Sampel

Sampel penelitian memiliki hubungan erat dengan populasi penelitian. Menurut Hanafiah et al. (2020), sampel didefinisikan sebagai bagian terkecil dari populasi yang dipilih melalui proses 35 seleksi ketat untuk merepresentasikan karakteristik populasi yang lebih luas. **28 34** Dalam penelitian kuantitatif, pengambilan sampel bertujuan memungkinkan peneliti membuat generalisasi temuan hasil studi terhadap keseluruhan populasi. Kriteria sampel ideal adalah yang mampu mempresentasikan profil populasi secara

tepat agar temuan penelitian memiliki validitas aplikatif. Proses seleksi sampel memerlukan pertimbangan matang terhadap beberapa faktor kritis seperti ukuran sampel, pendekatan metodologis, serta teknik pengumpulan data untuk memastikan akurasi hasil penelitian. Penelitian ini mengadopsi metode non-probability sampling, suatu teknik pengambilan sampel di mana seleksi tidak dilakukan secara acak dan tidak memberikan peluang setara bagi seluruh anggota populasi untuk terpilih sebagai sampel. Lebih spesifik, teknik purposive sampling digunakan sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2018), dengan tujuan memastikan data yang terkumpul memiliki keterwakilan memadai terhadap populasi penelitian. 1 Pemilihan sampel dalam pendekatan ini dilakukan secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu yang ditetapkan peneliti, sehingga karakteristik sampel dapat mencerminkan profil populasi secara akurat. 23 24 29 32 40 50 74 80 Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pengambilan sampel purposive sampling. Pilihan metode ini didasari oleh keyakinan bahwa ia memungkinkan pemilihan sampel berdasarkan kriteria spesifik yang dianggap paling relevan dan representatif untuk tujuan penelitian. Berbeda dengan metode acak, purposive sampling memungkinkan peneliti untuk secara sengaja memilih individu atau elemen yang memiliki karakteristik atau pengalaman unik yang sesuai dengan fokus investigasi. Berikut adalah kriteria atau karakteristik dari sampel penelitian ini: 36 1. Pekerja 2. Berusia lebih dari 17 tahun 3. Melewati jalur Ciledug Raya saat berangkat dan pulang kerja Dalam penelitian ini, penentuan jumlah sampel dilakukan dengan merujuk pada panduan dari Purwanza et al. (2022). Menurut mereka, untuk populasi yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti, ukuran sampel dapat ditentukan dengan mengalikan jumlah indikator penelitian dengan faktor 5 hingga 10. Menerapkan metode ini, dengan jumlah indikator penelitian sebanyak 11, maka perhitungan sampel menjadi 11 dikalikan 10, yang menghasilkan 110. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel minimal yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 110 responden. Responden ini secara spesifik adalah para pekerja yang setiap hari

melewati Jalur Ciledug Raya, sehingga relevan dengan konteks penelitian yang dibahas.

78 3.4 Teknik Pengumpulan Data Penelitian ini secara fundamental mengandalkan data primer sebagai sumber informasi utamanya. 50 83 Data ini diperoleh langsung dari responden melalui instrumen penelitian berupa angket atau kuesioner. Data primer, sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2007), merupakan sumber data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti melalui berbagai teknik pengumpulan data, termasuk wawancara, observasi, atau penggunaan kuesioner. Data ini memiliki sifat orisinal, karena dikumpulkan langsung dari responden yang relevan untuk menjawab pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam penelitian. 37 Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dirancang secara cermat, terdiri dari berbagai pernyataan yang bertujuan untuk menggali pandangan dan sikap responden terhadap topik yang diteliti. 1 6 Setiap pernyataan ini diukur menggunakan skala tertentu, yang memungkinkan responden untuk memberikan jawaban berdasarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka. 35 Dalam kuesioner penelitian ini, Skala Likert umum digunakan sebagai metode pengukuran untuk setiap pernyataan. 6 Skala ini menyediakan serangkaian pilihan respons yang memungkinkan responden untuk menyatakan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan mereka terhadap suatu pernyataan. Biasanya, pilihan ini berkisar dari "sangat setuju" hingga "sangat tidak setuju", dengan beberapa kategori di antaranya untuk menangkap nuansa pendapat. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data kuantitatif yang solid, yang kemudian dapat dianalisis secara statistik untuk mengidentifikasi pola dan hubungan. Namun, manfaat Skala Likert tidak berhenti di situ; ia juga membantu memperoleh wawasan kualitatif yang lebih mendalam mengenai persepsi dan opini responden. Kombinasi data kuantitatif dan kualitatif ini menghasilkan gambaran yang lebih komprehensif dan nuansatif tentang fenomena yang sedang diteliti. 66 Ini memungkinkan peneliti tidak hanya memahami "apa" yang terjadi, tetapi juga "mengapa" hal itu terjadi, memberikan konteks yang lebih kaya untuk temuan penelitian. Secara keseluruhan, pendekatan ini tidak hanya mempermudah proses

pengumpulan data, tetapi juga meningkatkan kemungkinan untuk mendapatkan informasi yang relevan dan bermanfaat bagi analisis lebih lanjut. Dengan memanfaatkan platform media sosial, penelitian ini juga dapat menjangkau 38 responden yang lebih luas, sehingga meningkatkan representativitas data yang dikumpulkan.

3.5 Definisi Operasional Menurut Jannah et al. (2017), definisi operasional merupakan langkah krusial dalam penelitian yang berfungsi untuk menjabarkan variabel-variabel studi. Penjabaran ini tidak sekadar memberikan pengertian teoretis, melainkan lebih pada identifikasi karakteristik yang dapat diamati dan diukur dari variabel tersebut. Definisi operasional memiliki tujuan yang sangat penting dalam konteks penelitian, yaitu untuk memberikan batasan yang jelas mengenai bagaimana suatu variabel akan diukur. Dengan adanya definisi yang jelas, peneliti dapat memastikan bahwa variabel yang diteliti dapat dianalisis menggunakan metode yang sesuai, yang pada gilirannya akan menghasilkan data yang valid dan reliabel. Pentingnya definisi operasional tidak dapat diabaikan, karena tanpa penjelasan yang tepat mengenai variabel, peneliti mungkin akan menghadapi kesulitan dalam mengumpulkan data yang konsisten dan dapat diandalkan. Selain itu, definisi operasional juga membantu dalam menghindari ambiguitas yang dapat muncul dari interpretasi yang berbeda terhadap variabel yang sama. Dengan demikian, definisi operasional berfungsi sebagai panduan yang jelas bagi peneliti dalam melaksanakan penelitian, serta memberikan kerangka kerja yang solid untuk analisis data dan pengambilan kesimpulan yang tepat. Hal ini sangat krusial dalam memastikan bahwa hasil penelitian dapat dipahami dan diterima oleh komunitas ilmiah serta dapat diterapkan dalam praktik yang relevan.

3.6 Teknik Analisis Data

Dalam penyusunannya, dimasukkan variabel kunci yang dapat diukur secara praktis dan memiliki sumber yang dapat dipertanggungjawabkan. Dalam penelitian ini, proses pengumpulan data dilakukan

secara langsung dari sumber aslinya, dengan mengadopsi metode data primer. Ini berarti informasi yang digunakan untuk analisis diperoleh tanpa perantara atau pihak ketiga, yang secara signifikan menjamin keaslian dan relevansi data. Menurut Fauzi & dkk (2022), data primer memiliki keunggulan karena lebih akurat dan sangat sesuai dengan tujuan penelitian. Akurasi ini didapat karena data dikumpulkan langsung oleh peneliti dari responden yang relevan, memastikan bahwa informasi yang diperoleh spesifik dan tidak tercampur dengan agenda lain. Dalam konteks penelitian ini, data primer secara khusus didapatkan melalui penyebaran kuesioner yang diisi langsung oleh para pekerja yang setiap hari melewati Jalur Ciledug Raya saat berangkat dan pulang kerja. Pendekatan ini memastikan bahwa data yang terkumpul adalah representasi langsung dari pengalaman dan persepsi kelompok sasaran penelitian. Kuesioner dalam penelitian ini dirancang secara cermat dengan tujuan utama untuk mengumpulkan informasi yang relevan terkait variabel-variabel yang diteliti. Desain ini memastikan bahwa setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner berkontribusi pada pemahaman fenomena yang sedang diselidiki. Dengan demikian, hasil yang diperoleh dari kuesioner ini memiliki dasar yang kuat untuk digunakan dalam menguji 40 hipotesis yang telah dirumuskan serta menjawab rumusan masalah penelitian secara efektif. Melalui metode pengumpulan data ini, peneliti dapat memperoleh data yang spesifik dan valid sesuai dengan pengalaman nyata responden. Kuesioner memungkinkan responden untuk menyampaikan pandangan dan pengalaman mereka secara langsung, yang pada gilirannya memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan adalah otentik dan representatif. Akurasi data ini krusial agar analisis yang dilakukan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam dan nuansatif terhadap fenomena yang diteliti. Dengan kata lain, kuesioner berfungsi sebagai jembatan yang menghubungkan teori dengan realitas empiris, menghasilkan wawasan yang kaya dan dapat diandalkan. Untuk memastikan hasil yang akurat dan reliabel, data akan diproses menggunakan perangkat lunak statistik SPSS

27. Perangkat lunak ini dipilih karena memiliki berbagai fitur yang memungkinkan analisis data dilakukan secara sistematis, mulai dari pengolahan data dasar hingga uji statistik yang lebih kompleks. Dengan menggunakan SPSS 27, data yang diperoleh dapat diinterpretasikan dengan lebih baik, sehingga kesimpulan yang dihasilkan dalam penelitian ini memiliki landasan yang kuat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.7 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif merupakan fondasi dalam setiap penelitian kuantitatif. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang jelas dan komprehensif mengenai karakteristik dari kumpulan data yang diteliti. Ini adalah langkah pertama yang krusial sebelum analisis yang lebih kompleks dilakukan. Menurut Sugiyono (2018), analisis deskriptif tidak hanya berhenti pada 41 penyajian data. Lebih dari itu, ia berfungsi untuk menggambarkan data tersebut dengan cara yang sistematis dan terstruktur. Pendekatan ini sangat penting karena memudahkan pemahaman terhadap informasi yang terkandung di dalamnya. Dengan kata lain, analisis deskriptif membantu peneliti dan pembaca untuk mengidentifikasi pola, distribusi, dan tren dasar dalam data tanpa perlu melakukan inferensi statistik yang kompleks. **20** Metode ini sering digunakan untuk merangkum dan menyajikan data dalam bentuk yang lebih mudah dipahami, seperti tabel, grafik, atau diagram. **51** Dengan menggunakan analisis deskriptif, peneliti dapat mengidentifikasi pola, tren, dan hubungan yang ada dalam data, serta memberikan informasi yang relevan mengenai variabel-variabel yang diteliti. Selain itu, analisis deskriptif juga berguna untuk memberikan konteks pada data yang diperoleh, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan awal sebelum melanjutkan ke analisis yang lebih kompleks. Dengan demikian, analisis deskriptif membantu peneliti untuk memahami karakteristik dasar dari data yang ada, serta mempersiapkan landasan untuk analisis lebih lanjut.

3.8 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 Uji Validitas

Validnya instrumen memiliki arti alat ukur yang dipergunakan saat memperoleh data tersebut telah valid sehingga instrumennya bisa dipergunakan saat pengukuran

(Sugiyono, 2018). Uji validitas ialah uji yang difungsikan guna mengetahui alat ukur itu valid (sahih) ataupun tidak valid, alat ukur tersebut berupa pertanyaan atau pernyataan didalam 42 kuesioner (Rachmayani, 2015). Sebuah instrumen dikategorikan memiliki validitas yang tinggi jika mampu mengukur secara efektif dan menghasilkan temuan yang tepat dan akurat sesuai dengan tujuan instrumen tersebut (Yusup, 2018). Pengujian validitas dapat diukur menggunakan SPSS. Ketika pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner dapat menggambarkan konstruksi yang ingin diukur, maka validitas survei tersebut dianggap telah terpenuhi. Tingkat validitas bisa diukur menggunakan uji validitas Pearson Correlation yaitu batas kritis atau signifikan yaitu $\alpha = 0.05$ atau 5% dengan membandingkan nilai r hitung. Dimana apabila r hitung > r tabel berakibat butir soal dinyatakan valid atau H0 diterima. 3.8.2. Uji Reliabilitas Uji reliabilitas menunjukkan seberapa kuat dan dapat diandalkan suatu alat ukur yang digunakan, apabila fenomena yang identik diukur menggunakan instrumen yang sama dalam dua kesempatan atau lebih, hasil yang diperoleh akan sangat sepadan; 28 dengan demikian, reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen tersebut secara konsisten mengukur fenomena yang sama (Yusup, 2018). Maksud dari pengujian reliabilitas adalah untuk menetapkan apakah alat pengumpul data penelitian tersebut benar-benar stabil. Secara umum, kuesioner atau instrumen yang serupa dinilai reliabilitasnya menggunakan metode alpha Cronbach (Purwanza et al., 2022). Uji reliabilitas ditujukan guna menilai apakah alat pengumpul data penelitian tersebut dapat diandalkan. Biasanya, kuesioner atau alat serupa dievaluasi untuk reliabilitasnya dengan menggunakan koefisien alpha Cronbach. Menurut Jannah et al. (2017) uji validitas data umumnya dilakukan sebelum pemeriksaan konsistensi data. Ini karena pemeriksaan konsistensi data harus dilakukan setelah validitas data terjamin. Pemeriksaan konsistensi data tidak diperlukan jika data yang diukur tidak tepat. Sesudah menjalankan uji validitas serta reliabilitas, kemudian peneliti akan menganalisis signifikansi dari koefisien regresi,

nilai R-squared, uji t dan uji F. **8 77** 3.9 Uji Asumsi Klasik Pada penelitian ini, beberapa analisis yang dijalankan dalam uji asumsi klasik diantaranya: 3.9.1 Uji Normalitas Sugiyono, (2018) menyatakan bahwa untuk memastikan bahwasanya data seluruh variabel yang diteliti memiliki distribusi normal, dilakukan uji normalitas dalam statistik parametrik untuk pengujian hipotesis. Metode ini mencakup berbagai prosedur seperti uji-t satu sampel, analisis korelasi dan regresi, analisis varians, serta uji-t dua sampel. Menurut Janna & Herianto (2021), uji normalitas dipergunakan dalam deteksi terkait apa distribusi variabel-variabel bebas serta terikat normal. Metode yang dapat digunakan yaitu dengan uji Kolmogorov Smirnov. Eshita et al. (2024) menjelaskan bahwa dalam pengujian Kolmogorov Smirnov sebaran data terdistribusi normal bila nilai Sig (p) $> \alpha$, atau memperhatikan landasan pengambilan keputusan. 3.9.2 Uji Multikolinearitas Multikolinearitas dipergunakan saat ingin memahami apa pada model regresi berlangsung korelasi linear yang sempurna ataupun dekat dengan sempurna diantara sebagian maupun seluruh variabel independen (Boer & Khikmah, 2022). Konsekuensi adanya multikolinearitas adalah koefisien regresi variabel-variabel tidak dideterminasi dan simpangan baku memiliki nilai tak terbatas, berakibat model regresi yang digunakan tidak valid dalam menafsirkan nilai variabel bebas (Yusup, 2018). 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas Uji heteroskedastisitas merupakan langkah penting dalam analisis regresi untuk memahami apakah terdapat penyimpangan pada asumsi klasik model regresi linier, khususnya asumsi homoskedastisitas (varians error yang konstan). Seperti yang dijelaskan oleh Boer & Khikmah (2022), pengujian ini krusial untuk memastikan keabsahan inferensi statistik yang ditarik dari model. Menurut Eshita et al. (2024), ada berbagai teknik statistik yang dapat digunakan untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas. **72** Teknik-teknik tersebut meliputi uji Glejser, uji Breusch Pagan Godfrey (BPG), uji Park, uji White, uji korelasi Spearman, dan uji Goldfeld-Quandt. Setiap uji ini memiliki pendekatan dan kekuatan tersendiri dalam mengidentifikasi pola varians

error yang tidak konstan. Secara khusus, uji Glejser dan uji Park sering digunakan dan memiliki kesamaan dalam cara mereka menarik kesimpulan, yaitu dengan menggunakan distribusi t-Student. Hal ini memungkinkan kedua uji tersebut untuk mengidentifikasi sebagian dari heteroskedastisitas yang mungkin ada dalam model. Dengan kata lain, mereka membantu peneliti memastikan bahwa model regresi yang dibangun memenuhi salah satu asumsi kunci untuk menghasilkan estimasi yang efisien dan standard error yang tidak bias.

3.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis secara jelas menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 tidak memiliki hubungan korelasi yang tinggi satu sama lain. Penemuan ini sangat krusial karena mengindikasikan bahwa 45 model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas. Multikolinearitas, yang terjadi ketika variabel independen saling berkorelasi kuat, dapat mendistorsi estimasi koefisien regresi, membuatnya tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Rumus persamaan regresi linear berganda yang digunakan ialah: $Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$

Di mana: Y : Produktivitas Kerja α : Konstanta β_1 : Koefisien regresi variabel antara X_1 dan Y X_1 : Stres β_2 : Koefisien regresi variabel antara X_2 dan Y X_2 : Kompensasi e : Error.

3.11 Pengujian Hipotesis

3.11.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Dalam mengevaluasi kapasitas model regresi saat menguraikan variasi variabel dependen menggunakan alat ukur koefisien determinasi. Uji R^2 ditujukan guna memahami kemampuan variabel bebas (X_1 dan X_2) dalam menguraikan variasi variabel terikat (Y), baik dengan cara parsial ataupun secara keseluruhan. Menurut Russo & Stol, (2021) bila analisis yang dipergunakan regresi berganda, akibatnya yang dipergunakan yakni nilai Adjusted R Square. Nilai R^2 memiliki kisaran -1 atau $(0 < R^2 < 1)$. Bila nilai R^2 dekat dengan 1 berarti makin besar variabel independen mampu menerangkan variabel dependen, kemudian bila R^2 memiliki nilai yang rendah memuat arti kapasitas variabel independen untuk menerangkan variabel dependen sangat dibatasi.

3.11.2. Uji Simultan

(Uji F) Sesuai Kashani, (2025) jika ingin memahami berapa besarnya pengaruh tiap-tiap variabel independen pada variabel dependennya, dilakukan analisis menggunakan uji F. Jika hubungan tersebut dianggap signifikan, hal ini menunjukkan potensi generalisasi pada populasi secara umum. Kriteria signifikansi biasanya berkisar antara 0,01 (1%), 0,05 (5%), dan 0,10 (10%), tergantung pada preferensi peneliti. Hasil uji F ditampilkan dalam tabel ANOVA. Hipotesis nol dapat ditolak bila nilai signifikansinya kurang dari 0,05, menunjukkan bahwasanya variabel independen memengaruhi variabel dependennya secara signifikan.

3.11.3. Uji T (Uji Parsial)

Menurut Eshita et al. (2024) uji T dijalankan guna memahami berapa jauhnya pengaruh sebuah variabel independen atas variabel dependennya melalui anggapan bahwasanya variabel independen lain konstan. Sesuai tingkat signifikansi 0,05 maka kriteria pengujian memiliki arti bahwa adanya pengaruh yang signifikan.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 47

4.1 Analisis Deskriptif Objek dalam penelitian ini adalah para pekerja yang melintasi Jalur Ciledug Raya saat berangkat dan pulang kerja. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner melalui Google Form, yang disebarluaskan menggunakan media sosial seperti WhatsApp dan Instagram, terutama melalui akun @info_ciledug dan @kabarciledug.

1 39 Berdasarkan teknik pengambilan sampel yang digunakan, jumlah responden yang dibutuhkan untuk proses analisis data adalah sebanyak 110 orang. Peneliti perlu memastikan bahwa responden yang diperoleh telah memenuhi kriteria yang ditetapkan agar data yang dikumpulkan dapat diolah lebih lanjut. Setelah proses pengumpulan selesai, diperoleh 110 responden yang layak untuk dilakukan uji validitas. Berdasarkan data yang terkumpul melalui pengisian kuesioner secara daring, karakteristik responden dalam penelitian ini dapat diketahui secara mendetail.

79 . Profil responden mencakup informasi mengenai jenis kelamin, usia, jenis pekerjaan, dan tingkat penghasilan . Pengelompokan karakteristik ini memiliki tujuan utama untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dan akurat mengenai profil responden yang menjadi objek utama dalam penelitian ini. Memahami demografi dan latar

belakang responden sangat penting karena dapat memberikan konteks yang lebih kaya dalam menganalisis data, serta membantu menginterpretasikan temuan penelitian dengan lebih tepat. Profil ini menjadi fondasi untuk memahami bagaimana faktor-faktor seperti stres dan kompensasi memengaruhi kinerja karyawan dalam kelompok demografi tertentu.

4.1.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini berhasil mengumpulkan data dari 110 responden yang telah mengisi kuesioner secara daring menggunakan Google Form. Kuesioner ini dirancang dengan 22 item pernyataan untuk mengukur variabel-variabel yang relevan dengan tujuan penelitian. Data yang terkumpul kemudian dianalisis berdasarkan karakteristik demografi responden, sebagai berikut:

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

4.1.2 Jenis Kelamin Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4.1,

penelitian ini berhasil melibatkan total 110 responden. Dari keseluruhan sampel tersebut, mayoritas responden adalah laki-laki, dengan jumlah mencapai 65 orang, yang merepresentasikan 59,1% dari total partisipan. Di sisi lain, responden perempuan berjumlah 45 orang, atau sekitar 40,9% dari total responden. Dominasi responden laki-laki dalam penelitian ini cukup signifikan, mengindikasikan bahwa terdapat proporsi yang lebih tinggi dari pekerja laki-laki yang secara rutin melintasi Jalur Ciledug Raya baik saat berangkat maupun pulang kerja. Komposisi gender ini penting untuk dipertimbangkan saat menginterpretasikan hasil penelitian, karena dapat mencerminkan pola komuter atau demografi tenaga kerja di area tersebut. Dominasi responden laki-laki dalam penelitian ini cukup mencolok, mengindikasikan bahwa terdapat proporsi yang jauh lebih besar dari pekerja laki-laki yang secara rutin melintasi Jalur Ciledug Raya baik saat berangkat maupun pulang kerja.

Perbedaan yang signifikan antara jumlah responden laki-laki dan perempuan ini bisa jadi mencerminkan beberapa aspek demografis atau pola komuter di area tersebut. Misalnya, hal ini dapat mengisyaratkan bahwa sektor pekerjaan yang relevan dengan rute Ciledug Raya mungkin didominasi oleh

laki-laki, atau ada preferensi mobilitas tertentu yang membuat lebih banyak laki-laki memilih jalur tersebut untuk aktivitas komuter harian mereka. Temuan ini penting untuk dipertimbangkan dalam interpretasi hasil penelitian selanjutnya. Komposisi demografi yang tidak seimbang ini dapat memengaruhi generalisasi temuan, terutama jika ada perbedaan perilaku atau preferensi mobilitas yang signifikan antara gender. Oleh karena itu, analisis lebih lanjut mungkin perlu mempertimbangkan bagaimana perbedaan gender ini memengaruhi persepsi, pengalaman, atau keputusan terkait penggunaan Jalur Ciledug Raya.

4.1.3 Usia Berdasarkan data demografis yang tercantum dalam Tabel 4.2, penelitian ini melibatkan 110 responden yang merupakan pengguna Jalur Ciledug Raya saat berangkat dan pulang kerja. Analisis distribusi usia menunjukkan pola yang menarik: kelompok usia 26-35 tahun mendominasi dengan jumlah 49 responden (44,5%), menempati posisi sebagai kategori terbesar. Kelompok ini diikuti oleh rentang usia 17-25 tahun yang mencakup 46 responden (41,8%), sementara usia 36-45 tahun diwakili oleh 12 responden (10,9%), dan kategori tertua (46-55 tahun) hanya terdiri dari 3 responden (2,7%).

Dari perspektif demografis, hasil ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden berada dalam fase usia produktif, yakni 26-35 tahun, yang umumnya diasosiasikan dengan periode 50 puncak aktivitas kerja dan kontribusi ekonomi. Dominasi kelompok usia ini selaras dengan karakteristik pengguna jalur commuter seperti Ciledug Raya, yang sering digunakan oleh pekerja harian atau profesional muda yang tinggal di wilayah penyangga Jakarta. Sementara itu, proporsi signifikan responden berusia 17-25 tahun (41,8%) mungkin mencerminkan partisipasi mahasiswa, pekerja pemula, atau generasi Z yang telah memasuki dunia kerja. Perbedaan jumlah yang cukup besar antara kelompok usia produktif (26-35 tahun) dengan kategori yang lebih tua (36-55 tahun) dapat dijelaskan melalui beberapa faktor. Pertama, usia 36-55 tahun mungkin terkait dengan individu yang telah mencapai stabilitas karir sehingga lebih memilih moda transportasi alternatif atau memiliki fleksibilitas waktu

kerja. Kedua, rendahnya persentase responden berusia di atas 45 tahun (total 2,7%) mungkin disebabkan oleh preferensi kelompok usia ini terhadap kendaraan pribadi atau penyesuaian jam kerja untuk menghindari kepadatan lalu lintas.

4.1.4 Pekerjaan

Berdasarkan data yang disajikan dalam Tabel 4.3, penelitian ini melibatkan total 110 responden. Dari jumlah tersebut, mayoritas responden memiliki pekerjaan sebagai pegawai swasta, dengan angka yang cukup dominan yaitu 79 orang atau 71,8% dari keseluruhan sampel. Distribusi pekerjaan responden selanjutnya menunjukkan bahwa 13 orang (11,8%) bekerja sebagai pegawai negeri, sebuah proporsi yang sama dengan responden yang berprofesi sebagai wirausaha, yaitu 13 orang (11,8%). Sementara itu, 5 orang sisanya (4,5%) memiliki jenis pekerjaan lain yang tidak termasuk dalam tiga kategori utama tersebut. Dengan demikian, dari data ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pengguna yang secara rutin melewati Jalur 51 Ciledug Raya saat berangkat dan pulang kerja adalah individu yang berprofesi sebagai pegawai swasta. Temuan ini penting untuk memahami karakteristik demografi komuter yang menggunakan jalur tersebut.

4.1.5 Pendapatan

Berdasarkan data yang tertera dalam Tabel 4.4, dari total 110 responden yang terlibat dalam penelitian ini, distribusi penghasilan menunjukkan pola yang menarik. Mayoritas responden terkonsentrasi pada dua rentang penghasilan terbanyak: kurang dari Rp 3.000.000 dan antara Rp 5.000.001 hingga Rp 7.000.000. Masing-masing rentang ini mencakup 30 orang responden atau 27,3%. Di sisi lain, hanya sejumlah kecil responden, yaitu 4 orang atau 3,6%, yang memiliki penghasilan di atas Rp 10.000.001. Data ini secara jelas menunjukkan bahwa sebagian besar pengguna Jalur Ciledug Raya yang menjadi responden dalam penelitian ini berada pada kelompok penghasilan menengah ke bawah. Temuan ini penting untuk memahami karakteristik sosio-ekonomi dari populasi komuter di jalur tersebut, yang dapat memiliki implikasi terhadap persepsi mereka mengenai stres, kompensasi, dan kinerja.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 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 52 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 diuj 59 . 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. Berdasarkan analisis dalam Tabel Uji Validitas Variabel Stres (X1), terlihat bahwa setiap item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel stres menunjukkan hasil yang memuaskan. Kriteria ini sangat penting dalam memastikan validitas instrumen penelitian. Dengan r hitung yang melebihi r tabel, seluruh item pada variabel X1 secara konsisten memenuhi syarat yang ditetapkan untuk validitas. Ini berarti bahwa setiap pertanyaan atau pernyataan dalam kuesioner yang berkaitan dengan stres benar-benar mengukur aspek yang ingin diukur, dan tidak ada item yang menyimpang atau tidak relevan. Oleh karena itu, hipotesis yang menyatakan bahwa item-item tersebut 53 valid diterima. Secara spesifik, nilai Corrected Item-Total Correlation untuk setiap item

pernyataan ditemukan lebih besar dari nilai r tabel (0,1576 45). Pengujian validitas pada variabel Kinerja Karyawan (Y) bertujuan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan dalam instrumen penelitian benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud secara akurat. Berdasarkan hasil analisis, seluruh item pada variabel Y menunjukkan nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari r tabel 0,1576 (dengan asumsi taraf signifikansi 5% dan ukuran sampel tertentu). Nilai ini menjadi batas kritis untuk menentukan validitas item. Sebagai contoh, jika suatu item memiliki korelasi item-total di bawah 0,1576, item tersebut dianggap tidak valid karena tidak berkontribusi signifikan terhadap pengukuran konstruk. Namun, dalam kasus ini, semua item berhasil memenuhi kriteria dengan nilai r hitung yang melampaui batas minimal, sehingga seluruh pernyataan pada variabel Y dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Secara metodologis, Corrected Item-Total Correlation mengukur sejauh mana skor suatu item berkorelasi dengan total skor variabel setelah item tersebut dikeluarkan dari perhitungan. Nilai korelasi yang tinggi ($>0,1576$) menunjukkan bahwa item tersebut sejalan dengan konstruk keseluruhan dan mampu merefleksikan dimensi Kinerja Karyawan yang ingin diukur. Misalnya, jika instrumen mencakup item seperti "karyawan mencapai target kerja tepat waktu" atau "karyawan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan masalah", korelasi yang kuat antaritem menegaskan bahwa mereka secara kolektif membentuk indikator yang koheren untuk menilai kinerja.

54 Keputusan untuk menerima hipotesis validitas didasarkan pada konsistensi hasil uji statistik. Dengan seluruh item memenuhi syarat r hitung $> r$ tabel, peneliti dapat menyimpulkan bahwa tidak ada item yang ambigu atau tidak relevan dalam instrumen. Hal ini memperkuat validitas konstruk (construct validity) penelitian, karena instrumen tidak hanya mengukur aspek permukaan, tetapi juga menjangkau esensi dari variabel Kinerja Karyawan secara holistik. Selain itu, hasil ini mengindikasikan bahwa partisipan memahami setiap pernyataan dengan cara yang konsisten, sehingga respons yang diberikan benar-benar



merepresentasikan persepsi atau kondisi nyata. Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa instrumen Kinerja Karyawan (Y) telah terverifikasi secara statistik untuk digunakan dalam pengumpulan data. Validitas yang terkonfirmasi juga mengurangi risiko kesalahan pengukuran sistematis dan memastikan bahwa hasil analisis regresi atau uji hipotesis berikutnya didasarkan pada data yang andal. Dalam konteks penelitian, langkah ini menjadi fondasi krusial sebelum melakukan analisis kausal atau prediktif, karena instrumen yang tidak valid dapat menghasilkan kesimpulan yang menyesatkan. Lebih lanjut, konsistensi antaritem pada variabel Y juga mencerminkan kohesivitas dimensi yang diukur. Sebagai contoh, jika variabel Kinerja Karyawan mencakup aspek kuantitas kerja, kualitas kerja, dan kedisiplinan, validitas setiap item menjamin bahwa ketiga aspek tersebut terwakili secara proporsional tanpa dominasi satu indikator tertentu. Ini memastikan bahwa konstruk Kinerja Karyawan diukur secara multidimensional namun tetap terintegrasi. 55 Dengan demikian, penerimaan hipotesis validitas tidak hanya sekadar memenuhi syarat statistik, tetapi juga membuktikan bahwa instrumen penelitian dirancang dengan metodologi yang rigor. Peneliti dapat melanjutkan ke tahap analisis berikutnya dengan keyakinan bahwa variabel Y telah diukur secara tepat, sehingga hubungan antara Kinerja Karyawan dengan variabel independen (seperti Stres atau Kompensasi) dapat diuji secara akurat. Temuan ini juga memberikan nilai tambah bagi replikasi penelitian di masa depan, karena instrumen yang valid dapat diadopsi atau diadaptasi untuk konteks serupa.

4.2.2 Uji Reliabilitas Hasil analisis secara jelas menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak memiliki hubungan korelasi yang tinggi satu sama lain. Penemuan ini sangat krusial karena mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas. Multikolinearitas, yang terjadi ketika variabel independen saling berkorelasi kuat, dapat mendistorsi estimasi koefisien regresi, membuatnya tidak stabil dan sulit diinterpretasikan

25 . Pengujian reliabilitas pada



variabel Kompensasi (X2) dilakukan untuk memastikan konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur konstruk yang diamat . Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha yang diperoleh untuk variabel ini adalah 0,940, jauh melampaui batas minimal reliabilitas yang disyaratkan, yaitu 0,60. Nilai Cronbach's Alpha sebesar ini mengindikasikan tingkat konsistensi internal yang sangat tinggi antartiap item pernyataan dalam instrumen. Dengan jumlah item sebanyak 6 pernyataan, hasil ini tidak hanya memenuhi standar reliabilitas, tetapi juga 56 mencerminkan kualitas alat ukur yang ekstrem baik dalam merepresentasikan variabel Kompensasi secara akura ¹ . Secara teknis, Cronbach's Alpha mengukur sejauh mana item-item dalam suatu konstruk saling berkorelasi dan menghasilkan skor yang koheren. Nilai yang mendekati 1,00 (seperti 0,940) menunjukkan bahwa seluruh item berfungsi optimal dalam mengukur aspek yang sama dari variabel Kompensasi, tanpa adanya kontradiksi atau noise yang signifikan. Dalam konteks penelitian sosial atau psikometrik, nilai di atas 0,80 sudah dianggap sangat baik, sehingga angka 0,940 pada variabel X2 menegaskan bahwa instrumen ini memiliki stabilitas pengukuran yang luar biasa. Implikasi dari hasil ini adalah bahwa keenam item pernyataan (misalnya, pertanyaan tentang kepuasan gaji, tunjangan, atau pengakuan non-finansial) saling mendukung dan membentuk satu dimensi yang utuh dari konsep Kompensasi. Hal ini mengurangi risiko kesalahan pengukuran (measurement error) dan memastikan bahwa respons partisipan terhadap setiap item tidak bersifat acak, tetapi benar-benar merefleksikan persepsi mereka tentang Kompensasi. Selain itu, tingginya nilai Cronbach's Alpha juga mengisyaratkan bahwa penghapusan salah satu item sekalipun tidak akan secara drastis menurunkan reliabilitas instrumen, meskipun dalam praktiknya seluruh item tetap dipertahankan untuk mempertahankan kedalaman analisis. Dari perspektif metodologis, reliabilitas yang tinggi pada variabel X2 memperkuat validitas konstruk (construct validity) penelitian. Artinya, peneliti dapat yakin bahwa variabel Kompensasi diukur secara konsisten, sehingga

hubungan yang ditemukan antara X2 dengan variabel dependen dalam analisis 57 regresi nanti bersifat reliabel dan dapat dipercaya. Hasil ini juga memberikan dasar yang kuat untuk generalisasi temuan, asalkan sampel penelitian representatif. Lebih lanjut, konsistensi internal yang tercapai (0,940) menjadi bukti bahwa instrumen yang digunakan telah melalui tahap uji coba (pilot test) dan penyempurnaan yang matang, misalnya melalui revisi item ambigu atau penambahan indikator yang relevan. Dalam penelitian kuantitatif, pencapaian reliabilitas setinggi ini merupakan aset berharga karena meminimalkan ketidakpastian dalam interpretasi data, terutama ketika variabel seperti Kompensasi sering kali bersifat multidimensi dan kompleks. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen variabel Kompensasi (X2) tidak hanya layak digunakan, tetapi juga memberikan landasan metodologis yang kokoh untuk menjawab pertanyaan penelitian. Tingkat reliabilitas yang ekstrem ini juga membuka peluang untuk analisis lanjutan, seperti eksplorasi faktor-faktor spesifik dalam Kompensasi yang paling berpengaruh, tanpa khawatir terhadap bias akibat ketidakkonsistenan alat ukur



Uji Asumsi Klasik 4 2.3.1 Uji Normalitas Temuan ini bukan berarti model yang ada tidak berguna, melainkan menyoroti adanya peluang besar untuk penelitian di masa mendatang. Studi selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel independen untuk mencakup faktor-faktor yang disebutkan di atas, Distribusi pekerjaan responden selanjutnya menunjukkan bahwa 13 orang (11,8%) bekerja sebagai pegawai negeri, sebuah proporsi yang sama dengan responden yang 58 berprofesi sebagai wirausaha, yaitu 13 orang (11,8%). Sementara itu, 5 orang sisanya (4,5%) memiliki jenis pekerjaan lain yang tidak termasuk dalam tiga kategori utama tersebut. Dengan demikian, dari data ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pengguna yang secara rutin melewati Jalur Ciledug Raya saat berangkat dan pulang kerja adalah individu yang berprofesi sebagai pegawai swasta. Temuan ini penting untuk memahami karakteristik demografi komuter yang menggunakan jalur tersebut. Pengujian multikolinearitas merupakan langkah

kritis dalam analisis regresi untuk mengidentifikasi adanya hubungan korelasi yang kuat antarvariabel independen. Prediktor dalam model regresi saling berkorelasi secara linier, yang berpotensi mengganggu keakuratan dan konsistensi hasil estimasi parameter. Masalah ini dapat menyebabkan ketidakstabilan koefisien regresi, kesalahan standar yang membesar, serta interpretasi yang bias, sehingga validitas model secara keseluruhan menjadi dipertanyakan. Untuk memastikan keandalan model, penting untuk memverifikasi bahwa variabel-variabel independen tidak saling terkait secara berlebihan. Kriteria utama yang digunakan untuk mendiagnosis multikolinearitas adalah dalam model. **68** Secara matematis, tolerance dihitung sebagai $1 - R^2$, di mana R^2 adalah koefisien determinasi dari regresi antar-variabel independen. Nilai tolerance di bawah 0,10 (atau setara dengan VIF di atas 10) mengindikasikan masalah multikolinearitas yang serius. Sebaliknya, tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10 menandakan bahwa korelasi antarvariabel masih dalam batas aman. Dalam penelitian ini, hasil pengujian terhadap variabel X1 (Stres) dan X2 (Kompensasi) menunjukkan nilai tolerance sebesar 0,330 untuk masing-masing variabel. Angka ini jauh melampaui 59 batas minimum 0,10, yang berarti hanya sekitar 33% varians dari masing-masing variabel yang dapat dijelaskan oleh variabel lainnya. Sementara itu, nilai VIF kedua variabel tercatat sebesar 3,033, masih jauh di bawah ambang batas 10. Hasil ini konsisten dengan kriteria statistik yang berlaku, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada indikasi multikolinearitas antara variabel Stres dan Kompensasi. Lebih lanjut, temuan ini mengonfirmasi bahwa kedua variabel independen tersebut bersifat unik dan memberikan kontribusi informasi yang berbeda dalam model regresi. Dengan kata lain, Stres dan Kompensasi tidak saling "tumpang tindih" dalam menjelaskan variabel dependen, sehingga koefisien regresi yang dihasilkan dapat diandalkan untuk analisis kausal atau prediksi. Implikasinya, model regresi ini memenuhi asumsi independensi antarvariabel prediktor, yang menjadi prasyarat penting dalam metode Ordinary Least Squares (OLS).



Ketiadaan multikolinearitas juga memperkuat validitas kesimpulan penelitian. Misalnya, jika ditemukan VIF tinggi (>10), efek individual variabel X_1 dan X_2 sulit dipisahkan, sehingga hasil regresi mungkin menunjukkan signifikansi palsu atau ketidaksignifikanan yang menyesatkan. Dalam kasus ini, nilai VIF yang rendah (3,033) menjamin bahwa estimasi pengaruh Stres dan Kompensasi terhadap variabel dependen bersifat stabil dan minim distorsi. Dengan demikian, model regresi yang dibangun dapat dianggap layak secara statistik untuk mengeksplorasi hubungan antar variabel. Temuan ini membuka jalan bagi analisis lebih mendalam, seperti uji hipotesis, interpretasi koefisien regresi, atau prediksi nilai variabel dependen. Selain itu, bebasnya model dari multikolinearitas mempermudah proses generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas, asalkan asumsi-asumsi 60 regresi lain (seperti normalitas residual dan homoskedastisitas) juga terpenuhi. Sebagai langkah akhir, peneliti dapat fokus pada interpretasi substansial dari koefisien regresi tanpa khawatir terhadap bias yang ditimbulkan oleh korelasi antarvariabel. Hal ini menjadi nilai tambah dalam menyajikan rekomendasi praktis atau kebijakan berbasis temuan penelitian.

4.2.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji ini merupakan langkah krusial dalam analisis regresi yang dilakukan untuk mengidentifikasi potensi masalah multikolinearitas antarvariabel independen dalam model. Keberadaan multikolinearitas dapat menyebabkan distorsi dalam hasil estimasi regresi, membuat koefisien regresi menjadi tidak stabil, dan sulit untuk diinterpretasikan secara akurat mengenai pengaruh masing-masing variabel independen.

Kriteria yang digunakan untuk mendeteksi multikolinearitas adalah nilai tolerance yang harus lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang harus kurang dari 1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel X_1 dan X_2 tidak memiliki hubungan korelasi yang tinggi satu sama lain. Ini adalah temuan penting karena secara langsung mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami masalah multikolinearitas. Multikolinearitas terjadi ketika

dua atau lebih variabel independen dalam model regresi berkorelasi sangat tinggi, yang dapat menyebabkan estimasi koefisien regresi menjadi tidak stabil dan sulit diinterpretasikan ¹³. Hasil analisis secara jelas menunjukkan bahwa variabel X1 dan X2 tidak memiliki hubungan korelasi yang tinggi satu sama lain. Penemuan ini sangat krusial karena mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari masalah multikolinearitas. Multikolinearitas, yang terjadi ketika variabel independen saling berkorelasi kuat, dapat mendistorsi estimasi koefisien regresi, membuatnya tidak stabil dan sulit diinterpretasikan. Dengan terhindarnya model regresi dari masalah multikolinearitas, kita dapat memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi terhadap hasil analisis. Ini berarti bahwa estimasi koefisien regresi untuk setiap variabel independen (X1 dan X2) adalah akurat dan tidak bias oleh adanya korelasi yang kuat antarvariabel independen itu sendiri. Multikolinearitas merupakan masalah serius dalam analisis regresi yang dapat mengacaukan interpretasi dampak masing-masing variabel ⁸⁴. Oleh karena itu, model regresi ini dapat dianggap layak dan valid untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut. Keabsahan ini sangat penting karena menjamin bahwa kesimpulan yang ditarik dari hasil regresi akan lebih robust dan dapat diandalkan dalam menjelaskan pengaruh masing-masing variabel terhadap variabel dependen yang diteliti. Dengan demikian, temuan penelitian memiliki dasar statistik yang kuat untuk generalisasi dan pengambilan keputusan.

4.2.3.3 Uji Heteroskedastisitas Fakta ini menegaskan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang juga memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja karyawan, namun tidak dimasukkan dalam kerangka analisis ini. Faktor-faktor tersebut bisa sangat beragam, mencakup baik aspek internal maupun eksternal yang memengaruhi individu di tempat kerja. Misalnya, lingkungan kerja—termasuk budaya organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas yang tersedia—dapat memiliki dampak besar. Selain itu, motivasi intrinsik karyawan, yaitu dorongan dari dalam diri mereka sendiri untuk berprestasi, seringkali menjadi pendorong kinerja

yang kuat. Keterampilan individu dan tingkat pengalaman juga jelas merupakan kontributor utama. Bahkan, kondisi eksternal yang 62 tidak terkait langsung dengan pekerjaan, seperti situasi pribadi atau kondisi ekonomi makro, bisa secara tidak langsung memengaruhi fokus dan produktivitas karyawan

40 71 . Hasil analisis menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Ini adalah temuan krusial karena mengindikasikan bahwa sebaran error atau residual bersifat konstan di seluruh rentang nilai variabel prediktor. Dengan kata lain, tingkat variabilitas kesalahan prediksi tidak berubah seiring dengan perubahan nilai variabel independen. 4 8 19 24 48 2.4 Analisis Persamaan

Regresi Linear Berganda Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, model persamaan yang diperoleh mencakup variabel stres kerja, kompensasi, dan sebuah konstanta. Koefisien regresi untuk variabel stres kerja adalah -0,166, menunjukkan hubungan negatif dengan kinerja. Sementara itu, koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah 0,119, mengindikasikan hubungan positif. Nilai konstanta dalam model ini adalah 5,810. Sehingga, model persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 5,810 - 0,166 X_1 + 0,119 X_2 + e$ Koefisien-koefisien yang dihasilkan dari persamaan regresi linear berganda yang telah dianalisis dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut: 1. Nilai Konstanta: Dalam model regresi yang telah dianalisis, nilai konstanta yang diperoleh adalah 5,810. Angka ini memiliki interpretasi penting dalam memahami kinerja karyawan. Secara spesifik, konstanta ini menunjukkan bahwa jika variabel stres kerja dan kompensasi dianggap 63 tetap atau tidak mengalami perubahan (bernilai nol), maka kinerja karyawan akan memiliki nilai dasar sebesar 5,810. Dengan kata lain, nilai 5,810 ini merepresentasikan tingkat kinerja karyawan yang dapat diukur meskipun tidak ada pengaruh dari kedua variabel independen tersebut. Ini mencerminkan semacam tingkat kinerja minimum yang eksis dalam situasi di mana faktor-faktor eksternal yang diukur oleh model (stres kerja dan kompensasi) tidak berperan atau berada pada titik nol. Konstanta

ini bisa jadi dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model, seperti motivasi intrinsik karyawan, lingkungan kerja umum, atau kemampuan dasar individu yang sudah ada.

2. Koefisien Regresi Variabel Stres Kerja: Analisis regresi menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel stres kerja adalah $-0,166$, sebuah nilai yang menunjukkan hubungan negatif. Angka ini secara jelas mengindikasikan bahwa terdapat hubungan terbalik antara stres kerja dan kinerja karyawan. Implikasi dari temuan ini sangat signifikan: setiap peningkatan satu satuan dalam stres kerja diperkirakan akan menurunkan kinerja karyawan sebesar $0,166$ satuan. Ini menandakan bahwa stres kerja memiliki dampak buruk pada kinerja, berpotensi menghambat karyawan untuk berfungsi secara optimal dan mencapai potensi penuh mereka. Sebaliknya, ada juga sisi positifnya: jika tingkat stres kerja berhasil dikurangi, kinerja karyawan diharapkan akan meningkat. Hal ini dengan tegas menggarisbawahi pentingnya pengelolaan stres yang efektif dalam lingkungan kerja. Strategi yang tepat untuk mengurangi dan mengelola stres dapat secara langsung berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efisiensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

3. Koefisien Regresi Variabel Kompensasi: Di sisi lain, analisis menunjukkan bahwa koefisien regresi untuk variabel kompensasi adalah $0,119$, yang memiliki nilai positif. Angka ini secara jelas mengindikasikan adanya hubungan positif antara kompensasi yang diberikan kepada karyawan dan kinerja mereka. 35 Ini berarti bahwa jika kompensasi yang diterima karyawan meningkat, maka kinerja mereka juga akan cenderung mengalami peningkatan sebesar $0,119$ satuan. Secara lebih rinci, setiap peningkatan satu satuan dalam kompensasi diperkirakan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar $0,119$ satuan. Sebaliknya, implikasi dari koefisien positif ini juga berarti bahwa jika kompensasi menurun, kinerja karyawan pun cenderung ikut menurun. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa karyawan mungkin merasa kurang termotivasi untuk bekerja secara optimal jika mereka merasa tidak dihargai secara

finansial. Dengan demikian, temuan ini sangat menekankan pentingnya sistem kompensasi yang adil dan kompetitif sebagai salah satu pendorong utama motivasi dan, pada gilirannya, peningkatan kinerja karyawan.

Perusahaan yang menginvestasikan perhatian pada kompensasi yang layak akan melihat dampaknya pada produktivitas dan loyalitas tenaga kerjanya

54 89 .4

2.5 Hasil Uji Hipotesis 4 2.5.1 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Adjusted R Square sebesar 0,632, yang setara dengan 63,2%. Nilai koefisien determinasi ini mengindikasikan bahwa variabel Stres (X_1) dan Kompensasi (X_2) memiliki kemampuan untuk menjelaskan variasi dalam variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 63,2%. Dengan kata lain, sekitar 63,2% dari perubahan 65 yang terjadi pada kinerja karyawan dapat dipahami melalui pengaruh yang ditimbulkan oleh stres kerja dan kompensasi yang diberikan. Meskipun model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah menunjukkan kemampuan untuk menjelaskan sebagian variasi dalam kinerja karyawan, penting untuk diakui bahwa masih ada porsi signifikan yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel-variabel yang diteliti. Secara spesifik, sisa 36,8% dari variasi dalam kinerja karyawan tidak dapat diterangkan oleh kedua variabel independen yang ada dalam model ini. Angka ini mengindikasikan bahwa model yang dibangun, meskipun secara statistik signifikan dan memberikan wawasan berharga, tidak mencakup semua faktor yang berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja karyawan. Ini menunjukkan kompleksitas kinerja individu di lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh berbagai elemen. Faktor-faktor di luar stres kerja dan kompensasi bisa jadi meliputi, namun tidak terbatas pada, motivasi intrinsik karyawan, lingkungan kerja (misalnya, budaya organisasi, hubungan interpersonal, fasilitas), gaya kepemimpinan, peluang pengembangan karier, kepuasan kerja secara umum, atau bahkan faktor-faktor personal yang bersifat individual dan tidak terkait langsung dengan pekerjaan. Pengakuan atas "sisa" variasi ini menjadi dorongan penting untuk penelitian di masa mendatang agar dapat memperluas cakupan variabel dan memberikan pemahaman yang lebih

komprehensif. Fakta ini menegaskan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang juga memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja karyawan, namun tidak dimasukkan dalam kerangka analisis ini. Faktor-faktor tersebut bisa sangat beragam, mencakup baik aspek internal maupun eksternal yang memengaruhi individu di tempat kerja. Misalnya, lingkungan kerja, termasuk budaya 66 organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan fasilitas yang tersedia, dapat memiliki dampak besar. Selain itu, motivasi intrinsik karyawan, yaitu dorongan dari dalam diri mereka sendiri untuk berprestasi, seringkali menjadi pendorong kinerja yang kuat. Keterampilan individu dan tingkat pengalaman juga jelas merupakan kontributor utama. Bahkan, kondisi eksternal yang tidak terkait langsung dengan pekerjaan, seperti situasi pribadi atau kondisi ekonomi makro, bisa secara tidak langsung memengaruhi fokus dan produktivitas karyawan. Temuan ini bukan berarti model yang ada tidak berguna, melainkan menyoroti adanya peluang besar untuk penelitian di masa mendatang. Agar diperoleh pemahaman yang lebih mendalam dan menyeluruh mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, disarankan agar penelitian selanjutnya mencakup lebih banyak variabel independen. Ini akan memungkinkan peneliti untuk mencakup lebih banyak aspek yang berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja di lingkungan kerja.

4.2.5.2 Hasil Uji F Uji F, yang juga dikenal sebagai uji signifikansi simultan, merupakan alat statistik yang krusial dalam analisis regresi. Fungsi utamanya adalah untuk menilai apakah seluruh variabel independen dalam suatu model regresi, jika dipertimbangkan secara bersamaan, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Uji ini sangat membantu peneliti dalam menentukan apakah model regresi yang telah dibangun benar-benar memiliki kekuatan penjelasan yang berarti dan bukan hanya sekadar kebetulan. Dengan kata lain, uji F memberikan gambaran menyeluruh tentang seberapa baik kombinasi variabel independen yang dipilih mampu memprediksi atau menjelaskan variasi pada variabel dependen secara statistik signifikan. Ini 67 adalah langkah penting



untuk memastikan validitas dan keandalan model dalam menarik kesimpulan. Uji ini membantu peneliti menilai apakah model regresi yang mereka bangun secara keseluruhan memang memiliki kekuatan penjelasan yang berarti dan bukan hanya kebetulan. Dengan kata lain, uji F memberikan gambaran apakah kombinasi variabel independen yang telah dipilih secara kolektif mampu memprediksi atau menjelaskan variasi pada variabel dependen secara statistik signifikan **22**. Ini krusial untuk memastikan bahwa model yang dikembangkan memiliki dasar ilmiah yang kuat dan dapat diandalkan untuk menarik kesimpulan. Dalam penelitian ini, Uji F dilaksanakan dengan menggunakan metode ANOVA (Analisis Varians). Pendekatan ini dipilih untuk mengevaluasi signifikansi simultan dari variabel-variabel independen terhadap variabel dependen..

4.2.5.3 Hasil Uji t

Analisis statistik yang dilakukan secara cermat mengungkap fakta bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini didukung oleh hasil uji-t yang menunjukkan nilai t hitung sebesar 4,713. Angka ini tidak hanya signifikan, tetapi juga jauh melampaui nilai t table yang berada di angka 1,982. Konfirmasi lebih lanjut mengenai kuatnya pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan datang dari nilai signifikansi t tabel yang diperoleh. Hasil analisis menunjukkan nilai signifikansi yang sangat kecil, yaitu kurang dari 0,001 ($p < 0,001$). Angka ini secara substansial jauh di bawah ambang batas signifikansi umum yang ditetapkan, yaitu 0,05. Dengan demikian, berdasarkan kriteria statistik ini, kita dapat dengan percaya diri menerima hipotesis bahwa kompensasi memang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penolakan hipotesis nol, yang menyatakan tidak adanya pengaruh, memberikan bukti kuat dan tak terbantahkan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan oleh perusahaan memiliki dampak nyata dan terukur pada produktivitas serta efektivitas karyawan. Ini menggarisbawahi peran strategis kompensasi bukan hanya sebagai biaya, tetapi sebagai investasi yang secara langsung memengaruhi output dan keberhasilan individu dalam organisasi.

Selain signifikansi, arah hubungan antara kompensasi dan kinerja juga sangat penting. Koefisien regresi untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai positif sebesar 0,119. Angka positif ini mengindikasikan adanya hubungan searah yang positif **67**. Artinya, semakin baik atau semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang akan mereka tunjukkan. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa kompensasi yang adil dan menarik dapat menjadi pendorong kuat bagi peningkatan kinerja individu dalam suatu organisasi. Ini juga mendukung teori motivasi yang menekankan peran insentif ekstrinsik dalam mendorong perilaku produktif.

4.3 Pembahasan 4.3.1 Pengaruh Stres terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi bernilai negatif (-0,166), mengindikasikan bahwa pengaruh stres terhadap kinerja karyawan bersifat negatif. **2 9 33** Semakin tinggi tingkat stres yang dirasakan oleh karyawan, maka kinerja mereka cenderung menurun. Temuan ini sejalan dengan pendapat Brilianti et al. (2024) yang menyatakan bahwa stres yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja. Karyawan yang mengalami stres tinggi cenderung mengalami penurunan kinerja, yang dapat disebabkan oleh kelelahan mental, kurangnya motivasi, dan kesulitan dalam berfokus. Oleh karena itu, penting bagi manajemen untuk mengidentifikasi sumber stres dan mengimplementasikan strategi untuk mengurangi dampaknya.

4.3.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Koefisien regresi untuk kompensasi sebesar 0,119 menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima karyawan, maka semakin tinggi kinerja mereka. Hasil ini mendukung teori kompensasi menurut Halim & Andreani (2018), yang menyatakan bahwa kompensasi yang layak dapat memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal. Kompensasi, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, memegang peranan sentral dalam mendorong kinerja optimal karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa mereka menerima kompensasi yang adil dan memadai atas kontribusi dan kerja keras mereka, hal ini secara langsung akan memicu peningkatan motivasi dan kepuasan kerja. Perasaan dihargai ini



tidak hanya sekadar formalitas, melainkan sebuah pengakuan atas nilai yang dibawa oleh setiap individu ke dalam organisasi. Karyawan yang puas dan termotivasi cenderung menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap tujuan perusahaan, bahkan bersedia melampaui ekspektasi standar dalam menjalankan tugasnya. Mereka melihat diri mereka sebagai bagian integral dari keberhasilan perusahaan, dan ini tercermin dalam dedikasi serta inisiatif mereka.

4.3.3 Pengaruh Stres dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan Hasil Uji F dalam penelitian ini menunjukkan temuan yang signifikan. Nilai F hitung sebesar 94,647 jauh lebih besar dibandingkan F tabel yang sebesar 3,081. Konfirmasi kuat terhadap signifikansi ini juga diperlihatkan oleh tingkat 70 signifikansi (p-value) yang kurang dari 0,001. Angka ini berada jauh di bawah ambang batas umum 0,0

3 33 62 . Temuan ini secara statistik mengindikasikan bahwa stres kerja dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, kedua variabel independen ini secara kolektif memiliki kekuatan yang substansial dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan. Lebih lanjut, nilai Adjusted R Square sebesar 0,632 memberikan gambaran tentang kekuatan penjelasan model. Interaksi antara stres dan kompensasi menunjukkan bahwa kedua faktor ini tidak dapat dipisahkan dalam konteks kinerja karyawan. Stres yang tinggi dapat mengurangi efektivitas kompensasi, sementara kompensasi yang baik dapat membantu mengurangi dampak negatif dari stres. Hasil ini memperkuat pendapat Peranginangin et al. (2024) bahwa kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh kondisi psikologis (tingkat stres) dan ekonomi (kompensasi), sehingga manajemen perlu mengelola kedua faktor tersebut secara seimbang untuk menjaga dan meningkatkan performa kerja karyawan.

4.4 Implikasi

4.4.1 Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini mendukung berbagai teori yang menyatakan bahwa faktor psikologis dan ekonomi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja individu. Temuan ini dapat dijadikan referensi untuk studi lebih lanjut mengenai hubungan antara stres kerja, kompensasi, dan kinerja karyawan. Lebih jauh lagi, dampak

kompensasi yang adil meluas hingga pada produktivitas dan efektivitas organisasi secara keseluruhan **61** Karyawan yang merasa dihargai secara finansial tidak hanya lebih termotivasi, tetapi juga cenderung lebih loyal 71 dan memiliki tingkat turnover yang lebih rendah. Ini berarti perusahaan dapat menghemat biaya rekrutmen dan pelatihan karyawan baru, sekaligus mempertahankan talenta-talenta terbaik yang telah memahami budaya dan operasional perusahaan. Oleh karena itu, bagi setiap perusahaan, memastikan bahwa sistem kompensasi yang diterapkan mampu memenuhi harapan karyawan bukanlah sekadar kewajiban, melainkan sebuah investasi strategis. Sistem kompensasi yang efektif harus dirancang untuk tidak hanya menarik kandidat berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan, mengembangkan, dan memotivasi karyawan yang ada agar terus berkontribusi secara maksimal. Ini mencakup peninjauan berkala terhadap gaji, tunjangan, bonus, dan berbagai bentuk apresiasi non-finansial lainnya yang relevan dengan kebutuhan dan aspirasi karyawan. Dengan demikian, kompensasi yang adil menjadi pilar fundamental dalam membangun tenaga kerja yang berdedikasi dan berkinerja tinggi. Selain itu, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam konteks lingkungan kerja perkotaan, khususnya di daerah dengan kondisi lalu lintas yang padat, seperti Jalur Ciledug Raya. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperluas wawasan dalam kajian manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, tetapi juga memberikan insight yang relevan untuk pengembangan strategi manajerial di wilayah perkotaan Indonesia.

4.4.2 Implikasi Praktis Perusahaan perlu mengembangkan program manajemen stres yang efektif untuk membantu karyawan mengatasi tekanan yang mereka hadapi. Beberapa langkah yang dapat diambil termasuk pelatihan keterampilan manajemen waktu, penyediaan dukungan psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Penerapan kebijakan kerja fleksibel, seperti jam 72 kerja yang dapat disesuaikan, serta konseling karyawan, dapat berkontribusi dalam mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan. Selain itu, penting untuk mengevaluasi dan menyesuaikan

sistem kompensasi agar sesuai dengan harapan karyawan **18** . Dengan memberikan kompensasi yang adil dan memadai, perusahaan dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan . Kebijakan yang mendukung kesejahteraan karyawan, seperti fleksibilitas kerja, program work-life balance, dan penghargaan atas kinerja yang baik, harus diimplementasikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif. **26** Dengan langkah- langkah ini, perusahaan tidak hanya dapat mengurangi stres di tempat kerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan dan produktivitas karyawan secara keseluruhan . BAB V

PENUTUP 5.1 Kesimpulan Berdasarkan hasil penelitian yang komprehensif mengenai pengaruh stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dengan fokus khusus pada pekerja yang sehari-hari melintasi Jalur Ciledug Raya, beberapa poin penting dapat disimpulkan sebagai berikut: **9** . Penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi tingkat stres yang dialami oleh karyawan, terutama yang disebabkan oleh kemacetan lalu lintas dan tekanan pekerjaan, maka kinerja mereka cenderung menurun . Temuan ini didukung kuat oleh hasil analisis statistik. Secara spesifik, nilai t hitung untuk variabel stres ditemukan lebih besar dari t tabel, disertai dengan nilai 73 signifikansi (p-value) yang kurang dari 0,05. Indikator- indikator statistik ini secara jelas menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat stres yang dialami karyawan dan penurunan kinerja mereka. Ini berarti bahwa stres, yang bisa berasal dari faktor eksternal seperti perjalanan harian yang macet maupun tekanan internal dari tuntutan pekerjaan, secara nyata berkontribusi pada penurunan efisiensi dan produktivitas karyawan. Oleh karena itu, pengelolaan stres menjadi aspek krusial yang perlu diperhatikan oleh organisasi untuk memastikan karyawan dapat berkinerja secara optimal. 2. Penelitian ini mengungkapkan bahwa karyawan yang merasa mendapatkan kompensasi yang layak, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, cenderung menunjukkan tingkat kinerja yang lebih tinggi. Temuan ini secara tegas menunjukkan bahwa penghargaan yang memadai dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan produktivitas karyawan. Hubungan

positif ini didukung kuat oleh hasil uji-t yang menunjukkan signifikansi statistik. Ini mengindikasikan bahwa korelasi antara kompensasi dan kinerja karyawan adalah signifikan dan tidak dapat diabaikan, membuktikan bahwa hubungan tersebut bukan sekadar kebetulan. Dengan demikian, jelas bahwa perusahaan perlu memberikan perhatian serius pada aspek kompensasi sebagai strategi kunci untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan. Investasi dalam sistem kompensasi yang adil dan kompetitif bukan hanya sekadar biaya, melainkan sebuah strategi yang akan membuahkan hasil berupa peningkatan produktivitas dan loyalitas karyawan.

3. Hasil uji F dalam penelitian ini memberikan bukti yang kuat dan tak terbantahkan: kedua variabel independen, yaitu 74 stres kerja dan kompensasi, secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini bukan sekadar kebetulan, melainkan hubungan yang dapat dikonfirmasi secara statistik. Temuan ini secara statistik sangat kuat dan mengindikasikan bahwa pengaruh gabungan dari kedua faktor ini tidak terjadi secara kebetulan. Signifikansi simultan ini menunjukkan bahwa faktor psikologis (stres kerja) dan kesejahteraan ekonomi (kompensasi) sama-sama penting dalam membentuk kinerja karyawan. Ini menyoroti bahwa kinerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh seberapa baik mereka dikompensasi secara finansial, tetapi juga oleh kondisi mental dan emosional mereka di tempat kerja. Perusahaan perlu memahami bahwa untuk mencapai kinerja optimal, perhatian harus diberikan pada kedua aspek ini secara seimbang. Mengabaikan salah satu faktor dapat menghambat potensi penuh karyawan, meskipun faktor lainnya telah dikelola dengan baik.

5.2 Saran Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, peneliti memberikan beberapa saran yang diharapkan dapat relevan dan bermanfaat bagi pihak-pihak terkait:

1. Bagi Perusahaan atau Institusi yang Mempekerjakan Karyawan di Jalur Ciledug Raya Disarankan untuk menyediakan dukungan psikologis, jadwal kerja fleksibel, atau fasilitas antar-jemput guna mengurangi beban stres akibat kemacetan. Program manajemen stres juga dapat diterapkan sebagai bagian dari

kebijakan SDM. 2. Peningkatan Sistem Kompensasi 75 Perusahaan perlu mengevaluasi sistem kompensasi yang ada dan menyesuaikannya dengan beban kerja serta kondisi kerja para karyawan. 3. Bagi Pemerintah Daerah dan Pemangku Kebijakan Transportasi Diperlukan upaya lebih lanjut untuk mengatasi kemacetan di Jalur Ciledug Raya, seperti perbaikan infrastruktur, pelebaran jalan, atau optimalisasi transportasi umum agar tidak mengganggu mobilitas para pekerja yang berdampak pada kesehatan mental dan produktivitas. Untuk 4. Penelitian Selanjutnya Untuk memperoleh pemahaman yang lebih dalam dan menyeluruh mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, disarankan agar penelitian di masa mendatang memperluas ruang lingkup studinya. Ini dapat dicapai dengan menambahkan variabel-variabel lain yang relevan ke dalam model penelitian yang ada. Meskipun penelitian yang telah dilakukan memberikan wawasan berharga tentang dampak stres dan kompensasi, kinerja karyawan adalah fenomena multifaktorial yang dipengaruhi oleh banyak elemen 42 . Dengan demikian, pengembangan studi di masa depan akan sangat berharga untuk memperkaya ilmu pengetahuan dan memberikan panduan praktis yang lebih lengkap bagi organisasi dalam mengelola sumber daya manusianya. 76



REPORT #27286021

Results

Sources that matched your submitted document.

● IDENTICAL ● CHANGED TEXT

INTERNET SOURCE		
1.	1.41% etheses.uin-malang.ac.id http://etheses.uin-malang.ac.id/73996/2/210501110119.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
2.	0.8% repositori.unimma.ac.id https://repositori.unimma.ac.id/3837/1/17.0101.0220_COVER_BAB%20I_BAB%20II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
3.	0.63% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/19719/1/178320406%20II.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
4.	0.61% etheses.iainponorogo.ac.id https://etheses.iainponorogo.ac.id/28336/1/Etheses%20Illa%20Nurmayanti.pdf	●
INTERNET SOURCE		
5.	0.55% repository.unim.ac.id http://repository.unim.ac.id/5523/3/bab%201.pdf	●
INTERNET SOURCE		
6.	0.44% repositori.stiamak.ac.id http://repositori.stiamak.ac.id/id/eprint/566/5/BAB%20III_SHINTA%20DWI%20C.pdf	●
INTERNET SOURCE		
7.	0.44% journal.arimbi.or.id https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/download/1355/1609/6426	●
INTERNET SOURCE		
8.	0.4% repository.stei.ac.id http://repository.stei.ac.id/5834/4/BAB%203.pdf	●
INTERNET SOURCE		
9.	0.38% journal.jis-institute.org https://journal.jis-institute.org/index.php/jismab/article/download/1867/1307/1307.pdf	●



REPORT #27286021

INTERNET SOURCE		
10. 0.37%	eprints.unmas.ac.id https://eprints.unmas.ac.id/7447/1/R.4085.FEB-MAN_BAB%20I-II.pdf	●
INTERNET SOURCE		
11. 0.37%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/9698/10/10.%20BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
12. 0.35%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6515/10/BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
13. 0.32%	jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id https://jurnal.penerbitdaarulhuda.my.id/index.php/MAJIM/article/download/39...	●
INTERNET SOURCE		
14. 0.32%	www.liputan6.com https://www.liputan6.com/feeds/read/5755466/kompensasi-adalah-kunci-moti...	●
INTERNET SOURCE		
15. 0.31%	oaj.jurnalhst.com https://oaj.jurnalhst.com/index.php/jmi/article/download/6788/7724/8156	●
INTERNET SOURCE		
16. 0.31%	repository.radenfatah.ac.id https://repository.radenfatah.ac.id/3583/1/Hestin%20Yolanda%20%2814190126..	●
INTERNET SOURCE		
17. 0.3%	eprints.umg.ac.id http://eprints.umg.ac.id/8201/7/Bab%203%20Metode%20Penelitian.pdf	●
INTERNET SOURCE		
18. 0.3%	economics.pubmedia.id https://economics.pubmedia.id/index.php/jebmi/article/download/442/401/1855	●
INTERNET SOURCE		
19. 0.3%	repository.unama.ac.id http://repository.unama.ac.id/2928/5/V.pdf	●
INTERNET SOURCE		
20. 0.29%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7491/10/BAB%20III.pdf	●



REPORT #27286021

INTERNET SOURCE		
21. 0.28%	repository.uhn.ac.id https://repository.uhn.ac.id/bitstream/handle/123456789/7616/ALBERT%20EPE...	● ●
INTERNET SOURCE		
22. 0.28%	www.liputan6.com https://www.liputan6.com/feeds/read/5774714/mengenal-apa-itu-analisis-infer...	●
INTERNET SOURCE		
23. 0.25%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/7904/10/BAB%20III.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
24. 0.24%	repository.uniba.ac.id https://repository.uniba.ac.id/553/3/BAB%20III.docx	●
INTERNET SOURCE		
25. 0.24%	journal.lembagakita.org https://journal.lembagakita.org/emt/article/download/3493/2554/11847	●
INTERNET SOURCE		
26. 0.24%	repository.mediapenerbitindonesia.com http://repository.mediapenerbitindonesia.com/428/1/14.%20K%20197%20-%20...	●
INTERNET SOURCE		
27. 0.24%	repository.uindatokarama.ac.id http://repository.uindatokarama.ac.id/3725/2/K%20173%20-%20%28FINISH%2...	●
INTERNET SOURCE		
28. 0.24%	perpustakaan.politekniktempo.ac.id https://perpustakaan.politekniktempo.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=577&..	●
INTERNET SOURCE		
29. 0.23%	repositori.untidar.ac.id https://repositori.untidar.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=24998&bid=11225	●
INTERNET SOURCE		
30. 0.23%	repository.uinsu.ac.id http://repository.uinsu.ac.id/24261/3/bab_2_sakinah.pdf	●
INTERNET SOURCE		
31. 0.22%	jonedu.org https://jonedu.org/index.php/joe/article/download/3306/2778/	●



REPORT #27286021

INTERNET SOURCE		
32.	0.22% eprints.unkartur.ac.id http://eprints.unkartur.ac.id/42/5/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
33.	0.22% ejournal-polnam.ac.id https://ejournal-polnam.ac.id/index.php/JAT/article/view/2933/1354	●
INTERNET SOURCE		
34.	0.22% repository.mediapenerbitindonesia.com http://repository.mediapenerbitindonesia.com/338/1/Naskah%20Fix%20K%202...	●
INTERNET SOURCE		
35.	0.21% journal.widyadharma.ac.id https://journal.widyadharma.ac.id/index.php/bisma/article/download/4350/226...	●
INTERNET SOURCE		
36.	0.21% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/3104/15/BAB%20III.pdf	●
INTERNET SOURCE		
37.	0.2% dinastirev.org https://dinastirev.org/JMPIS/article/download/1408/847/3515	●
INTERNET SOURCE		
38.	0.2% repository.uisi.ac.id https://repository.uisi.ac.id/1034/11/10.%20BAB%20I%20PENDAHULUAN.pdf	●
INTERNET SOURCE		
39.	0.2% dinastirev.org https://dinastirev.org/JMPIS/article/download/4046/2223/16772	●
INTERNET SOURCE		
40.	0.19% online-journal.unja.ac.id https://online-journal.unja.ac.id/mankeu/article/download/44233/21046/138664	●
INTERNET SOURCE		
41.	0.18% journal.unhas.ac.id https://journal.unhas.ac.id/index.php/ESTIMASI/article/view/32283/11862	●
INTERNET SOURCE		
42.	0.18% journal.mandiracendikia.com https://journal.mandiracendikia.com/index.php/mdi/article/download/829/647/..	●



REPORT #27286021

INTERNET SOURCE		
43. 0.18%	ijespgjournal.org <i>https://ijespgjournal.org/index.php/shkr/article/download/246/227</i>	●
INTERNET SOURCE		
44. 0.18%	journal.unilak.ac.id <i>https://journal.unilak.ac.id/index.php/nia/article/download/23149/6830</i>	●
INTERNET SOURCE		
45. 0.17%	jurnal.ittc.web.id <i>https://jurnal.ittc.web.id/index.php/jpdsk/article/download/18/23/14</i>	●
INTERNET SOURCE		
46. 0.17%	eprints.upj.ac.id <i>https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6190/10/BAB%203.pdf</i>	● ●
INTERNET SOURCE		
47. 0.16%	simpeg.iainkediri.ac.id <i>https://simpeg.iainkediri.ac.id/assets/fileregulasi/jurnal_kompensasi_non_finan..</i>	●
INTERNET SOURCE		
48. 0.16%	idr.uin-antasari.ac.id <i>https://idr.uin-antasari.ac.id/24317/6/BAB%20III.pdf</i>	●
INTERNET SOURCE		
49. 0.16%	info.populix.co <i>https://info.populix.co/articles/demografi-responden/</i>	●
INTERNET SOURCE		
50. 0.16%	eprints.upj.ac.id <i>https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6148/10/BAB%20III.pdf</i>	●
INTERNET SOURCE		
51. 0.16%	bnp.jambiprov.go.id <i>https://bnp.jambiprov.go.id/cara-membuat-kuesioner-penelitian-berikut-tips-d...</i>	●
INTERNET SOURCE		
52. 0.16%	repository.upi.edu <i>http://repository.upi.edu/41979/4/S_PEK_1505398_Chapter%203.pdf</i>	● ●
INTERNET SOURCE		
53. 0.15%	repository.stie-mce.ac.id <i>http://repository.stie-mce.ac.id/1526/4/BAB%20III%20METODE%20PENELITIAN...</i>	●



REPORT #27286021

INTERNET SOURCE		
54. 0.15%	repository.unsri.ac.id https://repository.unsri.ac.id/78834/11/RAMA_61201_01011281722083_0022106...	● ●
INTERNET SOURCE		
55. 0.15%	eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10380/26/10._BAB_3.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
56. 0.14%	digilib.ars.ac.id https://digilib.ars.ac.id/index.php?p=fstream-pdf&fid=26197&bid=8396	●
INTERNET SOURCE		
57. 0.14%	blog.unsibu.ac.id https://blog.unsibu.ac.id/sumber-data-penelitian/	●
INTERNET SOURCE		
58. 0.14%	www.hadirr.com https://www.hadirr.com/blog/pentingnya-meningkatkan-kinerja-karyawan/	●
INTERNET SOURCE		
59. 0.14%	repository.fe.unj.ac.id http://repository.fe.unj.ac.id/10155/5/5.%20BAB%20III%20%2814%29.pdf	●
INTERNET SOURCE		
60. 0.14%	jurnal.umt.ac.id https://jurnal.umt.ac.id/index.php/senamu/article/viewFile/4162/2385	●
INTERNET SOURCE		
61. 0.13%	www.hashmicro.com https://www.hashmicro.com/id/blog/retensi-karyawan/	●
INTERNET SOURCE		
62. 0.13%	japendi.publikasiindonesia.id https://japendi.publikasiindonesia.id/index.php/japendi/article/view/7475	●
INTERNET SOURCE		
63. 0.13%	jurnal.iicet.org https://jurnal.iicet.org/index.php/jppi/article/download/4112/2101	●
INTERNET SOURCE		
64. 0.13%	ptamigroup.com https://ptamigroup.com/compensation-system/	●



REPORT #27286021

INTERNET SOURCE		
65.	0.12% ejournal.lmiimedan.net https://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/download/126/113	●
INTERNET SOURCE		
66.	0.12% seputarbirokrasi.com https://seputarbirokrasi.com/indikator-monev-yang-baik/	●
INTERNET SOURCE		
67.	0.12% journal.stieamkop.ac.id https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/mirai/article/download/3877/2531	●
INTERNET SOURCE		
68.	0.11% www.liputan6.com https://www.liputan6.com/feeds/read/5904389/tujuan-uji-multikolinearitas-pan...	●
INTERNET SOURCE		
69.	0.11% repository.unas.ac.id http://repository.unas.ac.id/10052/2/BAB%201.pdf	●
INTERNET SOURCE		
70.	0.11% repository.upi.edu http://repository.upi.edu/14535/24/S_MAT_1000313_Chapter1.pdf	●
INTERNET SOURCE		
71.	0.11% repository.unja.ac.id https://repository.unja.ac.id/71672/3/BAB%20V%20NURITA%201.pdf	●
INTERNET SOURCE		
72.	0.11% sigitnugroho.id http://sigitnugroho.id/e-Skripsi/0803%20Heteroskedastisitas%20dalam%20Reg...	●
INTERNET SOURCE		
73.	0.11% repository.metrouniv.ac.id https://repository.metrouniv.ac.id/id/eprint/10715/1/SKRIPSI%20ZANUAR%20IK..	●
INTERNET SOURCE		
74.	0.1% eprints.umg.ac.id http://eprints.umg.ac.id/661/3/bab%203.pdf	● ●
INTERNET SOURCE		
75.	0.1% repository.ut.ac.id https://repository.ut.ac.id/3932/1/ADPG4444-M1.pdf	●



REPORT #27286021

INTERNET SOURCE		
76.	0.1% repositori.uma.ac.id https://repositori.uma.ac.id/bitstream/123456789/9471/1/Kameliya%20-%20Ful...	●
INTERNET SOURCE		
77.	0.09% eskripsi.usm.ac.id https://eskripsi.usm.ac.id/files/skripsi/B11A/2016/B.111.16.0308/B.111.16.0308-0..	●
INTERNET SOURCE		
78.	0.09% repository.unpas.ac.id http://repository.unpas.ac.id/45247/5/7%20BAB%20III%20refisi%20BARU.pdf	●
INTERNET SOURCE		
79.	0.09% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/6540/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
80.	0.08% idr.uin-antasari.ac.id https://idr.uin-antasari.ac.id/19480/7/BAB%20IV%20Nurzaidah.pdf	●
INTERNET SOURCE		
81.	0.08% journal.arimbi.or.id https://journal.arimbi.or.id/index.php/Rimba/article/download/736/698	●
INTERNET SOURCE		
82.	0.08% s.mkri.id https://s.mkri.id/public/content/infoumum/regulation/pdf/Peraturan%20Sekjen..	●
INTERNET SOURCE		
83.	0.08% ulilalbabinstitute.id https://ulilalbabinstitute.id/index.php/J-CEKI/article/download/5859/5321/13908	●
INTERNET SOURCE		
84.	0.08% eprints.upj.ac.id https://eprints.upj.ac.id/id/eprint/10215/11/BAB%20IV.pdf	●
INTERNET SOURCE		
85.	0.07% isuzu-astra.com https://isuzu-astra.com/cara-mengatasi-kemacetan-lalu-lintas/	●
INTERNET SOURCE		
86.	0.06% repository.unbari.ac.id http://repository.unbari.ac.id/2692/1/ANDI%20YULIYANI%201900861201025.pdf	●



REPORT #27286021

INTERNET SOURCE

87. **0.05%** repository.stei.ac.id

<http://repository.stei.ac.id/8034/3/BAB%20II.pdf>



INTERNET SOURCE

88. **0.05%** dinastirev.org

<https://dinastirev.org/JEMSI/article/download/392/246>



INTERNET SOURCE

89. **0.04%** eprints.iain-surakarta.ac.id

<https://eprints.iain-surakarta.ac.id/9712/1/SKRIPSI%20FULL%20FINKA.pdf>



INTERNET SOURCE

90. **0.04%** repofeb.undip.ac.id

<https://repofeb.undip.ac.id/11354/4/6.%20S%20-%20Daftar%20Isi%20-%20120...>



INTERNET SOURCE

91. **0.02%** www.repository.stiegici.ac.id

<https://www.repository.stiegici.ac.id/document/download/af1f3de9-e742-496e-...>



● QUOTES

INTERNET SOURCE

1. **0.08%** repositori.unimma.ac.id

https://repositori.unimma.ac.id/3837/1/17.0101.0220_COVER_BAB%20I_BAB%2...