



Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Karyawan PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan)

Muhamad Faizal Setiadi^{1*}, S. Anugrahini Irawati²

^{1,2} Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Trunojoyo Madura

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:
Diterima : 2023
Diperbaiki : 2023
Disetujui : 2023

Keywords:

Compensation, Competence,
Work Stress and Job Satisfaction.

Abstract

The purpose of this study was to identify the effect of compensation and competence on the work stress of PERUMDA Air Sumber Sejahtera Bangkalan employees with job satisfaction as a moderating variable. This study employed a quantitative method and a purposive sampling technique. The respondents involved were 72 people. The results showed that: (1) compensation has a negative and significant effect on work stress with a significant value of $0.000 < 0.05$. In addition, the t -count $(-12.127) < t$ -table $1.995 (-)$ indicates a negative effect or an opposite relationship between compensation and work stress. (2) job satisfaction can strengthen the effect of compensation on work stress with a significant value of $0.008 < 0.05$. In addition, the t -count $(-2.714) < t$ -table $1.995 (-)$ indicates a negative effect or an opposite relationship between compensation and work stress moderated by job satisfaction. (3) competence has a negative and significant effect on work stress with a significant value of $0.000 < 0.05$. In addition, the t -count $(-17.957) < t$ -table $1.995 (-)$ indicates a negative effect or an opposite relationship between competence and work stress. (4) job satisfaction can strengthen the effect of competence on work stress with a significant value of $0.002 < 0.05$. In addition, the t -count $(-3.243) < t$ -table $1.995 (-)$ indicates a negative effect or an opposite relationship between competence and work stress moderated by job satisfaction.

✉ Penulis Korespondensi*
Muhamad Faizal Setiadi

Email:
190211100205@student.trunojoyo.ac.id

P-ISSN: 2775-3093
E-ISSN: 2797-0167

DOI :

Citation : Muhamad Faizal Setiadi & S. Anugrahini Irawati (2023), Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Stres Kerja Dengan Kepuasan Sebagai Variabel

PENDAHULUAN

Permintaan pasar yang semakin meningkat membuat karyawan dituntut agar mampu menyediakan barang atau jasa dalam jumlah yang banyak dengan kualitas yang baik serta dalam waktu yang cepat. Hal tersebut juga berlaku bagi karyawan PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan dalam rangka memenuhi kebutuhan air bersih masyarakat. Tidak jarang dalam upaya memenuhi target tersebut menyebabkan risiko kecelakaan kerja maupun penyakit akibat pekerjaan tersebut. Tuntutan kerja yang lebih membuat para karyawan merasa tertekan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga berpengaruh terhadap mental maupun psikis. Adanya interaksi negatif antara lingkungan kerja dengan faktor individu akan menyebabkan berbagai persoalan psikologis seperti gangguan emosional, perilaku neuro hormone, dan perubahan biokimia ILO (2016). Menurut Fitri, (2013:1) jika terjadi gangguan psikologis yang tidak segera diatasi akan menyebabkan timbulnya stres kerja pada seorang karyawan.

Menurut Rizki (2016:10) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dirasakan karyawan dalam melakukan pekerjaannya dan merupakan akibat dari reaksi individu dan psikologis, yaitu aktivitas di lingkungan kerja yang melibatkan beban psikologis atau fisik yang akan terpengaruh. Stres timbul karena ketidakcukupannya untuk memenuhi tuntutan-tuntutan dan berbagai harapan terhadap dirinya.

Menurut Chandra (2017:672) dalam penelitian yang telah dilakukannya, stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti adanya kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab yang cukup banyak. Karyawan PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan memiliki tugas yang cukup banyak karena harus melayani dan mengkoordinir kebutuhan air bersih di beberapa unit wilayah Kabupaten Bangkalan.

Tabel 1. Rekapitulasi Area Pelayanan dan Penduduk Terlayani Perumda Air Minum SumberSejahtera Bangkalan 2022

No	BNA / IKK	Jumlah Penduduk	Penduduk Terlayani	Persentase Pelayanan
1	Kota Bangkalan	72.914	63.636	87,28 %
2	Unit Kamal	48.101	12.312	25,60 %
3	Unit Galis	74.687	1.578	2,11 %
4	Unit Konang	45.244	2.832	6,26 %
5	Unit Labang	37.159	3.570	9,61 %
6	Unit Tanah Merah	61.380	3.576	5,83 %
7	Unit Arosbaya	43.241	2.322	5,37 %
8	Unit Burneh	59.593	2.250	3,78 %
9	Unit Modung	50.415	4.128	8,19 %
	Jumlah	492.734	96.204	19,52 %

Sumber: HRD PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan

Pada tabel area pelayanan dan penduduk terlayani oleh PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan dilakukan setiap tahun sekali pada bulan desember tahun berjalan. Area pelayanan dari PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan tergolong cukup luas mencapai 9 unit area. Dengan Kota Bangkalan menempati peringkat pertama dengan persentase pelayanan sebesar 87,28% yang artinya hampir semua masyarakat Kota Bangkalan menggunakan

pelayanan PDAM. Diikuti Unit Kamal diposisi kedua dengan persentase pengguna mencapai 25,60% ditambah dengan 7 unit lainnya. Tentunya dari tabel diatas dapat dikatakan bahwa para karyawan memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat besar dalam melayani masyarakat.

Made et al., (2020:113) menyebutkan bahwa salah satu faktor utama yang mempengaruhi stres kerja adalah kompensasi yang kurang bagi karyawan. Ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang rendah maka akan memicu timbulnya stres kerja. Menurut Hasibuan (2019:10) kompensasi adalah sebuah biaya yang dikeluarkan oleh sebuah perusahaan dengan harapan perusahaan akan memperoleh imbalan dalam bentuk prestasi kerja karyawannya.

Pemberian kompensasi pada PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan sebenarnya sudah cukup baik. Dimana perusahaan memberikan berbagai jenis kompensasi mulai dari gaji yang bervariasi sesuai dengan tingkat tekanan dan beban kerja yang diterima oleh masing-masing karyawan. Kemudian ada tunjangan yang diberikan oleh perusahaan berupa tunjangan keluarga, tunjangan beras dan tunjangan hari raya (THR). Asuransi kesehatan yang diberikan berupa BPJS ketenagakerjaan dan kesehatan dengan biaya yang dibebankan karyawan sebesar 1% dengan memotong dari gaji bulanan yang diterima dan 4% ditanggung oleh perusahaan. Namun disisi lain masih terdapat karyawan yang tergolong ke dalam karyawan berstatus honorer, tenaga pembantu (waker) dan kontrak dengan gaji yang cukup berbeda dengan karyawan tetap.

Tabel 2. Rekapitulasi Karyawan Yang Berstatus Kontrak, Honorer, Tenaga Pembantu (Waker)

No	Status Karyawan	Jumlah
1	Kontrak	7
2	Honorer	46
3	Tenaga Pembantu (Waker)	10

Sumber: HRD PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan

Berdasarkan tabel diatas terlihat bahwa ada sebagian karyawan yang masih berstatus tenaga pembantu (waker), honorer dan kontrak. Honorer dengan jumlah 46, tenaga pembantu (waker) sejumlah 10 dan kontrak 7 karyawan. Seorang karyawan yang berstatus honorer memperoleh gaji sebesar Rp 700.000 per bulan, karyawan kontrak memperoleh gaji sebesar Rp 900.000 per bulan, kemudian karyawan pembantu (waker) sebesar Rp 650.000 per bulan dan karyawan tetap sebesar ±Rp 2.200.000 per bulan. Melihat perbandingan gaji karyawan diatas dapat dikatakan ada kesenjangan dalam pemberian gaji karyawan berdasarkan statusnya. Kompensasi merupakan hal yang perlu diperhatikan karena berhubungan dengan kualitas kerja karyawan, kesejahteraan, dan kesehatan karyawan.

Aspek lain yang turut mempengaruhi stres kerja karyawan adalah kompetensi. Menurut Tantra & Larasati (2015:59) menyatakan bahwa kompetensi yang tidak sesuai dan tidak dapat berkembang dengan tuntutan pekerjaan akan menimbulkan stres kerja, yang pada akhirnya akan menghambat perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menurut Toendan (2019:33) kompetensi juga dapat diartikan sebagai konsep diri, perangai, sikap atau nilai, penguasaan masalah. keterampilan kognitif dan keterampilan perilaku. Kartika & Sugiarto (2014:83) menyatakan bahwa latar belakang tingkat pendidikan menentukan tingkat kompetensi seseorang.

Melalui data berikut ini digambarkan mengenai latar belakang pendidikan karyawan PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan:

Tabel 3. Rekapitulasi Latar Belakang Pendidikan Karyawan PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan Tahun 2022

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1.	SD	14
2.	SMP	18
3.	SMA	142
4.	Diploma 3	4
5.	Sarjana S1	75
6.	Lainnya	0
Total		253

Sumber: HRD PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan

Berdasarkan tabel dapat dijelaskan bahwa karyawan Perumda Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan didominasi oleh karyawan yang memiliki latar belakang pendidikan SMA dengan jumlah 142, kemudian diposisi kedua Sarjana S1 dengan total 75, diikuti oleh tingkat pendidikan SMP berjumlah 18, SD berjumlah 14 dan diploma 3 berjumlah 4. Dari penjelasan latar belakang pendidikan tersebut terdapat permasalahan dimana masih banyak karyawan yang memiliki tingkat pendidikan dibawah Sarjana 1. Hal ini tentu mengindikasikan adanya kesenjangan antara kompetensi dan tanggung jawab pekerjaan yang harus diemban. Jika tanggung jawab yang diemban tidak sesuai dengan tingkat kompetensi yang dimiliki tentunya hal ini akan menimbulkan stres kerja dan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Selain kompensasi dan kompetensi terdapat faktor lain yang turut mempengaruhi stres kerja yaitu kepuasan kerja. Menurut Mahardikawati (2019:2) kepuasan kerja yang tidak tercapai oleh karyawan dapat menimbulkan stres kerja. Secara umum, jika seorang karyawan tidak merasa puas dengan pekerjaannya, ketidakpuasan tersebut akan menyebabkan karyawan mengalami ketegangan psikologis seperti masalah psikosomatik, bimbang, murung, terbebani, mudah marah hingga stres kerja.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, jenis penelitian yang dipakai penulis adalah metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2011:13) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai Metode penelitian berdasarkan filosofi positivisme digunakan untuk meneliti sampel atau populasi tertentu. Metode pengambilan sampelnya menggunakan metode purposive sampling dan instrument penelitian digunakan untuk mengumpulkan data.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua sumber data yang digunakan oleh peneliti, yaitu data primer dan data sekunder.

1. Data Primer, adalah data yang diperoleh langsung dari responden (objek penelitian).
2. Data Sekunder, adalah data pendukung yang diperoleh melalui data yang telah diteliti dan telah dikumpulkan oleh pihak lain yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

- a. Studi Kepustakaan
- b. Wawancara
- c. Kuesioner

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Hardani et al., (2020:198) Validitas adalah tingkat keakuratan antara data yang dihasilkan dalam objek penelitian dan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti.

Uji Reliabilitas

Menurut Syahir (2021:33) dirancang untuk menguji konsistensi jawaban seorang responden.

Uji Asumsi Klasik

Untuk mendapatkan hasil/nilai yang tidak bisa atau estimator linier tidak bisa yang terbaik (Best Linier Unbiased Estimator/BLUE) maka model regresi harus memenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik.

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:110) Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data yang disajikan untuk analisis telah terdistribusi normal pada variabel bebas dan variabel terikat.

Uji Multikolinieritas

Menurut Paramita et al., (2021:85) Multikolinearitas adalah terjadinya korelasi atau hubungan yang hampir sempurna di antara variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah suatu model regresi memiliki varians atau residual yang tidak sama.

Analisis Regresi

Dalam penelitian ini, teknik yang dipakai untuk menguji hipotesis penelitian yang diajukan yaitu analisis regresi. Adapun teknik analisis regresi yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu analisis regresi sederhana dan Moderated Regression Analysis (MRA).

Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi sederhana berfungsi untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Moderated Regression Analysis (MRA)

Analisis Moderated Regression Analysis (MRA) adalah uji interaksi atau sering disebut dengan Moderated Regression Analysis (MRA) merupakan sebuah aplikasi khusus regresi linier berganda dimana dalam persamaan regresinya mengandung unsur interaksi (perkalian dua atau lebih variabel independen).

Pengujian Hipotesis

Merupakan alat yang digunakan untuk menganalisis data dari statistik yang membuktikan kebenaran suatu hipotesis menggunakan koefisien determinasi berganda (R^2), uji f (uji simultan), dan uji t (uji parsial).

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada dasarnya mengukur seberapa baik kemampuan model dalam menjelaskan variabel terikat.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terjadi pengaruh secara bersama (simultan) antara variabel independen (kompensasi dan kompetensi) terhadap variabel dependen (stres kerja).

Uji t (Uji Parsial)

Menurut Imam Ghozali (2013:98) uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk menguji hipotesis yang bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh tiap variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel terikat.

HASIL

Uji Kualitas Data

1. Uji Validitas

Hasil uji validitas tiap item pernyataan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

a. Uji Validitas Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kompensasi (X1)

No.	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Nilai Signifikasi	Keterangan
1.	X1.1.1	0,759	0,2319	0,000	Valid
2.	X1.1.2	0,693	0,2319	0,000	Valid
3.	X1.2.1	0,800	0,2319	0,000	Valid
4.	X1.2.2	0,773	0,2319	0,000	Valid
5.	X1.3.1	0,714	0,2319	0,000	Valid
6.	X1.3.2	0,649	0,2319	0,000	Valid
7.	X1.4.1	0,739	0,2319	0,000	Valid
8.	X1.4.2	0,775	0,2319	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil tabulasi nilai korelasi semua item pernyataan memiliki nilai signifikansi < 0,05 serta r_{hitung} > r_{tabel}. Dengan demikian, berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kompensasi (X1) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Kompetensi (X2)

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Kompetensi (X2)

No.	Item Pernyataan	r _{hitung}	r _{tabel}	Nilai Signifikasi	Keterangan
1.	X2.1.1	0,638	0,2319	0,000	Valid
2.	X2.1.2	0,654	0,2319	0,000	Valid
3.	X2.2.1	0,702	0,2319	0,000	Valid
4.	X2.2.2	0,596	0,2319	0,000	Valid
5.	X2.3.1	0,664	0,2319	0,000	Valid
6.	X2.3.2	0,765	0,2319	0,000	Valid
7.	X2.4.1	0,648	0,2319	0,000	Valid
8.	X2.4.2	0,761	0,2319	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil tabulasi nilai korelasi semua item pernyataan memiliki nilai signifikansi < 0,05 serta r_{hitung} > r_{tabel}. Dengan demikian, berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kompetensi (X2) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

c. Uji Validitas Variabel Stres Kerja (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (Y)

No.	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai Signifikasi	Keterangan
1.	Y1.1.1	0,783	0,2319	0,000	Valid
2.	Y1.1.2	0,837	0,2319	0,000	Valid
3.	Y1.1.3	0,603	0,2319	0,000	Valid
4.	Y1.1.4	0,502	0,2319	0,000	Valid
5.	Y1.2.1	0,733	0,2319	0,000	Valid
6.	Y1.2.2	0,799	0,2319	0,000	Valid
7.	Y1.3.1	0,689	0,2319	0,000	Valid
8.	Y1.3.2	0,787	0,2319	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan diatas, hasil tabulasi nilai korelasi semua item pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ serta $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel stres kerja (Y) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

d. Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

No.	Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Nilai Signifikasi	Keterangan
1.	Z1.1.1	0,649	0,2319	0,000	Valid
2.	Z1.1.2	0,803	0,2319	0,000	Valid
3.	Z1.2.1	0,789	0,2319	0,000	Valid
4.	Z1.2.2	0,767	0,2319	0,000	Valid
5.	Z1.3.1	0,615	0,2319	0,000	Valid
6.	Z1.3.2	0,659	0,2319	0,000	Valid
7.	Z1.4.1	0,697	0,2319	0,000	Valid
8.	Z1.4.2	0,701	0,2319	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, hasil tabulasi nilai korelasi semua item pernyataan memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ serta $r_{hitung} > r_{tabel}$. Dengan demikian, berdasarkan uji validitas menunjukkan bahwa semua item pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Z) dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Perhitungan Uji Reliabilitas

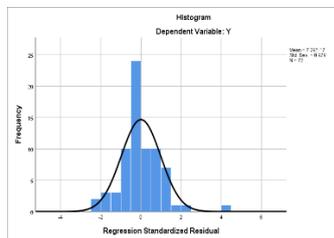
Variabel	Reliability Coefficients	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	8	0,921	0,60	Reliabel
Kompetensi (X2)	8	0,896	0,60	Reliabel
Stres Kerja (Y)	8	0,911	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Z)	8	0,909	0,60	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai cronbac'h alpha dari variabel kompensasi (X1), kompetensi (X2), stres kerja (Y), dan kepuasan kerja (Z) lebih besar dari 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah reliabel yang berarti dapat digunakan dalam penelitian.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari gambar yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa gambar grafiknya tidak miring, sehingga data tersebut tergolong data yang normal. Selain melalui grafik histogram masih terdapat beberapa jenis cara untuk melakukan pengujian normalitas salah satunya melalui P-P Plot of Regression Standardized Residual dengan ketentuan apabila titik-titiknya menjauh dari garis maka data penelitian tersebut dikatakan tidak normal sedangkan jika titik-titik tersebut mendekati garis maka disebut data yang normal ghozali (2013:163).

Selain itu Sebuah data dikatakan terdistribusi normal jika nilai Asymp Sig (2-tailed) hasil perhitungan Kolmogorov-Smirnov lebih besar dari 0,05 atau 5% Ghozali (2013:110).

		Unstandardized Residual
N		72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30506835
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.092
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel diatas, hasil uji normalitas Kolmogorov Smirnov mempunyai nilai Asymp Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 > 0,05. Sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 9. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Tolerance	VIF	
								B
1 (Constant)	49.232	1.555		31.663	.000			
X1	-.249	.065	-.270	-3.800	.000	.375	2.664	
X2	-1.030	.119	-.940	-8.671	.000	.161	6.206	
Z	.290	.092	.282	3.156	.002	.237	4.224	

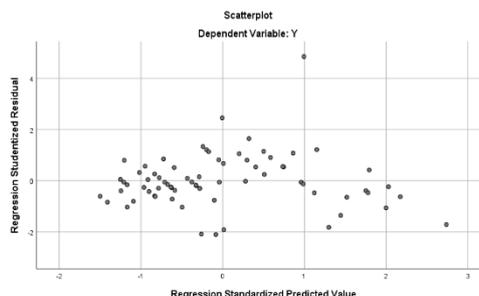
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel hasil nilai tolerance pada variabel kompensasi (X1) sebesar 0,375, kompetensi (X2) sebesar 0,161, dan kepuasan kerja (Z) sebesar 0,237 dalam hal ini nilai tolerance ketiganya lebih besar dari 0,1. Selanjutnya hasil nilai VIF pada variabel kompensasi (X1) sebesar 2,664, kompetensi sebesar 6,206, dan kepuasan kerja sebesar 4,224 dalam hal ini nilai VIF dari ketiga variabel tersebut kurang dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinieritas karena nilai tolerance ketiga variabelnya lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF ketiga variabel tersebut kurang dari 10.

3. Uji Heteroskedastisitas

Cara untuk mengetahui sebuah data terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas bisa melalui beberapa cara salah satunya dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti ada titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (melebar kemudian menyempit, bergelombang) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas dalam data tersebut.



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Grafik Plot
Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan gambar diatas, hasil uji heteroskedastisitas tidak terdapat pola apapun, serta titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa data pada penelitian ini sesuai dengan yang diharapkan yaitu cenderung bersifat homoskedastisitas dan tidak ada gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi

Analisis regresi dalam penelitian ini menggunakan dua teknik analisis, yaitu analisis regresi linier sederhana dan Moderated Regression Analysis (MRA). Adapun hasil pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 10. Analisis Regresi Linier Sederhana (X1 & X2)

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	50.048	1.630		30.709	.000	
X1	-.264	.069	-.286	-3.795	.000	
X2	-.746	.083	-.681	-9.044	.000	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX_1 + bX_2 + e$$

$$Y = 50,048 + (-0,264) + (-0,746) + e$$

1. Konstanta a1 sebesar = 50,048 artinya bahwa jika merasakan kompensasi dan kompetensi yang sesuai serta cukup maka stres kerja sebesar 50,048.
2. Koefisien regresi variabel kompensasi (X1) sebesar -0,264 yang artinya jika kompensasi terjadi peningkatan satu kesatuan maka stres kerja (Y) akan menurun sebesar -0,264. Selain itu koefisien variabel kompetensi (X2) sebesar -0,746 yang artinya jika kompetensi terjadi peningkatan satu kesatuan maka stres kerja (Y) akan menurun sebesar -0,746.
3. Nilai koefisiensi regresi kedua variabel X bernilai negatif (-) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh negatif terhadap stres kerja (Y) yang artinya ketika karyawan mengalami peningkatan kompensasi maka akan berdampak pada berkurangnya stres kerja.

Tabel 11. Analisis Regresi Variabel Z Memoderasi Pengaruh X1 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.848	8.428		2.829	.006
	X1	.330	.340	.358	.969	.336
	Z	.383	.270	.373	1.422	.160
	X1Z	-.027	.010	-1.525	-2.714	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel diatas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + bX1Z + e$$

$$Y = 23,843 + (-0,027) + e$$

Interpretasi persamaan diatas sebagai berikut:

1. Konstanta a sebesar = 23,843 artinya jika variabel kompensasi dan kepuasan kerja dianggap konstan (0), maka stres kerja akan meningkat sebesar 23,843.
2. Koefisien regresi interaksi antara Kepuasan Kerja (Z) dan Kompensasi (X1) sebesar -0,027 artinya jika variabel interaksi kepuasan kerja dan Kompensasi (Variabel Moderasi) meningkat satu satuan dan kompensasi tetap, maka stres kerja akan menurun sebesar -0,027.
3. Dikarenakan nilai koefisien regresi tersebut bernilai negatif, maka dapat dikatakan bahwa kompensasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (Y) dengan dimoderasi kepuasan kerja (Z). Hal ini menunjukkan semakin besar kepuasan kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan menandakan bahwa kompensasi yang telah diterima telah cukup dan sesuai sehingga dapat berpengaruh negatif terhadap menurunnya stres kerja.

Tabel 12. Analisis Regresi Variabel Z Memoderasi Pengaruh X2 Terhadap Y

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	28.106	6.602		4.257	.000
	X2	-.457	.275	-.417	-1.665	.101
	Z	.975	.224	.948	4.349	.000
	X2Z	-.025	.008	-1.361	-3.243	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2022

$$Y = a + bX2Z + e$$

$$Y = 28,106 + (-0,025) + e$$

- Interpretasi persamaan diatas sebagai berikut:
1. Konstanta a sebesar = 28,106 artinya jika variabel kompetensi dan kepuasan kerja dianggap konstan (0), maka stres kerja akan meningkat sebesar 28,106.
 2. Koefisien regresi interaksi antara Kepuasan Kerja (Z) dan Kompetensi (X2) sebesar -0,025 artinya jika variabel interaksi kepuasan kerja dan Kompetensi (Variabel Moderasi) meningkat satu satuan dan kompetensi tetap, maka stres kerja akan menurun sebesar -0,025.
 3. Dikarenakan nilai koefisien regresi tersebut bernilai negatif, maka dapat dikatakan bahwa kompetensi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja (Y) dengan dimoderasi kepuasan kerja (Z). Hal ini menunjukkan semakin besar kepuasan kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan mampu memotivasi karyawan untuk semakin meningkatkan kompetensi yang dimiliki sehingga dapat berubah negatif terhadap menurunnya stres kerja.

Pengujian Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

- a. Variabel Kompensasi (X1)

Tabel 13. Hasil Uji T Variabel Independen

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	41.707	1.972		21.149	.000
	X1	-0.759	.063	-.823	-12.127	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi. Kompensasi memiliki nilai regresi sebesar -0,759 yang menunjukkan arah negatif terhadap stres kerja. Selain itu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karena memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai thitung (-12,127) < ttabel 1,995 dimana jika nilai thitung negatif (-) maka bilangan t tidak bermakna minus hitungan dan pengujian dilakukan diuji kiri dan terletak pada area penolakan H0. Menjawab dari hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya maka didapatkan hasil variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja maka H1 Diterima.

Untuk persamaan kedua melibatkan variabel moderasi dengan rumus $Y = a + b1X1 + b2Z + b3X1.Z + e$ hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Uji T Melibatkan Variabel Moderating

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	23.848	8.428		2.829	.006
	X1	.330	.340	.358	.969	.336
	Z	.383	.270	.373	1.422	.160
	X1Z	-.027	.010	-1.525	-2.714	.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel moderasi yakni interaksi kepuasan kerja dengan kompensasi memiliki nilai regresi sebesar -0,027 yang menunjukkan arah negatif dan variabel moderasi berpengaruh signifikan karena memiliki nilai signifikan $0,008 < 0,05$. Nilai thitung (-2,714) < ttabel 1,995 dimana jika nilai thitung negatif (-) maka bilangan t tidak bermakna minus hitungan dan pengujian dilakukan diuji kiri dan terletak pada area penolakan H0. Sehingga dapat disimpulkan kehadiran kepuasan kerja yang memoderasi hubungan kompensasi terhadap stres kerja mampu untuk menurunkan atau memperlemah stres kerja maka H3 Diterima.

b. Variabel Kompetensi (X2)

Tabel 15. Hasil Uji T Variabel Independen

Model		Coefficients ^a			T	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	49.754	1.777		28.000	.000
	X2	-.994	.055	-.906	-17.957	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh kompetensi terhadap stres kerja dapat dilihat dari arah tanda dan tingkat signifikansi. Kompetensi memiliki nilai regresi sebesar -0,994 yang menunjukkan arah negatif terhadap stres kerja. Selain itu kompetensi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja karena memiliki nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Nilai thitung (-17,957) < ttabel 1,995 dimana jika nilai thitung negatif (-) maka bilangan t tidak bermakna minus hitungan dan pengujian dilakukan diuji kiri dan terletak pada area penolakan H0. Menjawab dari hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya maka didapatkan hasil variabel kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja maka H3 Diterima. Untuk persamaan kedua melibatkan variabel moderasi dengan rumus $Y = a + b_4X_2 + b_5Z + b_6X_2.Z + e$ hasil pengujiannya sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Uji T Melibatkan Variabel Moderating

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28.106	6.602		4.257	.000
	X2	-.457	.275	-.417	-1.665	.101
	Z	.975	.224	.948	4.349	.000
	X2Z	-.025	.008	-1.361	-3.243	.002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel moderasi yakni interaksi kepuasan kerja dengan kompetensi memiliki nilai regresi sebesar -0,025 yang menunjukkan arah negatif dan variabel moderasi berpengaruh signifikan karena memiliki nilai signifikan $0,002 < 0,05$. Nilai thitung (-3,243) < ttabel 1,995 dimana jika nilai thitung negatif (-) maka bilangan t tidak bermakna minus hitungan dan pengujian dilakukan diuji kiri dan terletak pada area penolakan H0. Sehingga dapat disimpulkan kehadiran kepuasan kerja yang memoderasi hubungan kompetensi terhadap stres kerja mampu untuk menurunkan atau memperlemah stres kerja maka H4 Diterima.

2. Uji Simultan (Uji f)
Persamaan 1 ($Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$)

Tabel 17. Hasil Uji F Variabel Independen

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2498,377	2	1249,188	199,293	.000 ^b
	Residual	432,498	69	6,268		
	Total	2930,875	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Data Diolah, 2022

Seperti terlihat dari tabel diatas, nilai f_{hitung} adalah sebesar $199,293 > f_{tabel}$ 3,13 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen secara signifikan.

Persamaan 2 ($Y = a + b_3X_1 + b_4X_2 + X_1.Z + X_2.Z + e$)

Tabel 18. Hasil Uji F Melibatkan Variabel Moderasi

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2511.544	4	627.886	100.322	.000 ^b
	Residual	419.331	67	6.259		
	Total	2930.875	71			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X1, X2Z, X2, X1Z

Sumber: Data Diolah, 2022

Dari tabel diatas nilai f_{hitung} adalah sebesar $100,322 > f_{tabel}$ 3,13 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, kompetensi, interaksi kompensasi dengan kepuasan kerja dan interaksi kompetensi dengan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen stres kerja secara signifikan.

3. Analisis Koefisien Determinasi (R²)

a. Variabel Kompensasi (X1)

Persamaan Regresi: $Y = a + bx_1 + e$

Tabel 19. Hasil Uji R² Regresi Sederhana

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.823 ^a	.678	.673	3.67451

a. Predictors: (Constant), X1

Sumber: Data Diolah, 2022

Persamaan Regresi: $Y = a + bx_1 + b_2Z + b_3X_{1Z} + e$

Tabel 20. Hasil Uji R² Regresi Berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.869 ^a	.755	.745	3,24664

a. Predictors: (Constant), X1Z, Z, X1

Sumber: Lampiran 5 Uji R², 2022

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square pada regresi pertama adalah 0,673 atau 67,3% kemudian meningkat menjadi 0,745 atau 74,5% pada regresi kedua yang melibatkan variabel moderasi kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan dengan adanya kepuasan kerja sebagai variabel moderasi mampu memperkuat hubungan antara kompensasi dengan stres kerja.

b. Variabel Kompetensi (X2)

Persamaan Regresi: $Y = a + bx_2 + e$

Tabel 21. Hasil Uji R² Regresi Sederhana

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.906 ^a	.822	.819	2.73280

a. Predictors: (Constant), X2

Sumber: Lampiran 5 Uji R², 2022

Persamaan Regresi: $Y = a + b_4X_2 + b_5Z + b_6X_2Z + e$
Tabel 22. Hasil Uji R² Regresi Berganda

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	.865	.859	2.41346

a. Predictors: (Constant), X2Z, Z, X2

Sumber: Lampiran 5 Uji R², 2022

Dari hasil diatas dapat dilihat bahwa nilai Adjusted R Square pada regresi pertama adalah 0,819 atau 81,9% kemudian meningkat menjadi 0,859 atau 85,9% pada regresi kedua yang melibatkan variabel moderasi kepuasan kerja. Sehingga dapat diartikan dengan adanya kepuasan kerja sebagai variabel moderasi mampu memperkuat hubungan antara kompetensi dengan stres kerja.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompensasi nilai signifikansi sebesar 0,000 dibawah 0,05 dan nilai thitung (-12.127) < ttabel 1,995 dimana jika nilai thitung negatif (-) maka bilangan t tidak bermakna minus hitungan dan pengujian dilakukan diuji kiri dan terletak pada area penolakan H₀ yang berarti bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja. Lebih lanjut koefisien regresi bernilai -0,759 yang artinya ada hubungan berlawanan arah antara kompensasi terhadap stres kerja. Apabila kompensasi meningkat maka akan membuat stres kerja karyawan menurun.

Hasil penelitian ini di dukung oleh jurnal peneliti Ni Made Dwi Puspitawati & Ni Putu Cempaka Dharmadewi Atmaja (2020) dengan judul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja dan Kepuasan Kerja" yang membuktikan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja karyawan Hotel Non Bintang di Kota Denpasar, Bali dibuktikan dengan thitung -2,471 dengan signifikansi 0,000 dibawah 0,05.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan berdasarkan kuesioner yang telah disebar. Hasil jawaban dari responden menunjukkan bahwa ketika perusahaan memberikan kompensasi yang sesuai dan layak sehingga dapat membantu menurunkan tingkat stres kerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa interaksi kompensasi dengan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan variabel interaksi antara kepuasan kerja dan kompensasi terhadap stres kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,008 dibawah 0,05 dan

nilai thitung $(-2,714) < t_{tabel} 1,995$ dimana jika nilai thitung negatif (-) maka bilangan t tidak bermakna minus hitungan dan pengujian dilakukan diuji kiri dan terletak pada area penolakan H_0 yang berarti bahwa kompensasi yang dimoderasi kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Ready Nurdian Syah, Endang Sri Indrawati (2016) dengan judul "Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Sopir Bus Po Agra Mas (Divisi Akap) Jurusan Wonogiri Jakarta" yang membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dengan hasil $r_{xy} = -0,716$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$).

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar menunjukkan bahwa dengan tercapainya atau meningkatnya kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, interaksi kepuasan kerja terhadap hubungan kompensasi dengan stres kerja akan menyebabkan penurunan stres kerja.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil pengujian variabel kompetensi nilai signifikansi sebesar $0,000$ dibawah $0,05$ dan nilai thitung $(-17,957) < t_{tabel} 1,995$ dimana jika nilai thitung negatif (-) maka bilangan t tidak bermakna minus hitungan dan pengujian dilakukan diuji kiri dan terletak pada area penolakan H_0 yang berarti bahwa kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap stres kerja. Lebih lanjut koefisien regresi bernilai $-0,994$ yang artinya ada hubungan berlawanan arah antara kompensasi terhadap stres kerja. Apabila kompetensi meningkat maka akan membuat stres kerja karyawan menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh jurnal peneliti Jina Kim (2022) dengan judul "The Effect of Employee Competency and Organizational Culture on Employees' Perceived Stress for Better Workplace". Disini ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan berdasarkan kuesioner yang telah disebar. Hasil jawaban dari responden menunjukkan bahwa jika kompetensi yang dimiliki karyawan tinggi dan sudah sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka akan dapat membantu menurunkan tingkat stres kerja karyawan.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, bahwa interaksi kompetensi dengan kepuasan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja. Hal ini dibuktikan dengan variabel interaksi antara kepuasan kerja dan kompetensi terhadap stres kerja menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,002$ dibawah $0,05$ dan nilai thitung $(-3,243) < t_{tabel} 1,995$ dimana jika nilai thitung negatif (-) maka bilangan t tidak bermakna minus hitungan dan pengujian dilakukan diuji kiri serta terletak pada area penolakan H_0 yang berarti bahwa kompetensi yang dimoderasi kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.

Hasil diatas didukung oleh penelitian Rizky Dhelvia (2018) dengan judul "Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bca Finance" yang membuktikan bahwa kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan berdasarkan hasil kuesioner yang telah disebar menunjukkan bahwa dengan tercapainya atau meningkatnya kepuasan kerja karyawan dapat mempengaruhi tingkat stres kerja, interaksi kepuasan kerja terhadap hubungan kompetensi dengan stres kerja akan menyebabkan penurunan stres kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan pemaparan dan pembahasan hasil sebelumnya, maka dapat diuraikan poin-poin kesimpulan penelitian ini, antara lain:

1. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kompensasi terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai thitung $(-12,127) < t_{tabel} 1,995$ dimana jika nilai thitung negatif (-) maka bilangan t tidak bermakna minus hitungan dan pengujian dilakukan diuji kiri dan terletak pada area penolakan H_0 . Menjawab dari hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya maka didapatkan hasil variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.
2. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kompensasi terhadap stres kerja dengan di moderasi oleh kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,008 < 0,05$ serta nilai thitung $-2,714 < t_{tabel} 1,995$ dimana jika nilai thitung negatif (-) maka bilangan t tidak bermakna minus hitungan dan pengujian dilakukan diuji kiri dan terletak pada area penolakan H_0 . Menjawab dari hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya maka didapatkan hasil variabel kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dengan dimoderasi kepuasan kerja.
3. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan kompetensi terhadap stres kerja dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ serta nilai thitung $(-17,957) < t_{tabel} 1,995$ dimana jika nilai thitung negatif (-) maka bilangan t tidak bermakna minus hitungan dan pengujian dilakukan diuji kiri dan terletak pada area penolakan H_0 . Menjawab dari hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya maka didapatkan hasil variabel kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja.
4. Terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara kompetensi terhadap stres kerja dengan di moderasi oleh kepuasan kerja dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ serta nilai thitung $-3,243 < t_{tabel} 1,995$ dimana jika nilai thitung negatif (-) maka bilangan t tidak bermakna minus hitungan dan pengujian dilakukan diuji kiri dan terletak pada area penolakan H_0 . Menjawab dari hipotesis yang telah dipaparkan sebelumnya maka didapatkan hasil variabel kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja dengan dimoderasi kepuasan kerja.

Adapun saran dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan pada PERUMDA Air Minum Sumber Sejahtera Bangkalan disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap stres kerja dan kompetensi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap stres kerja. Maka sebaiknya manajemen perusahaan selalu memperhatikan dan melakukan pengumpulan data tentang tingkat stres kerja, kompetensi karyawan, dan evaluasi tiap jangka waktu tertentu terhadap kompensasi karyawan guna menjaga kualitas pelayanan terhadap masyarakat.
2. Kompensasi dalam bentuk gaji yang telah diberikan dapat dipertahankan juga tetap memperhatikan insentif serta tunjangan karyawan sehingga nantinya dapat mengatasi permasalahan stres kerja.
3. Mempertahankan dan terus meningkatkan kompetensi yang telah dimiliki oleh karyawan melalui berbagai program seperti pelatihan sehingga nantinya karyawan dapat memberikan kemampuan terbaiknya untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Ma'ruf. (2014). Manajemen Bisnis Syariah. Aswaja Pressindo.
- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator. Zanafa Publishing.

- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *An Nisa'a: Jurnal Kajian Gender Dan Anak*, 12(1), 33–48. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/annisa/article/view/1464>
- Asih, G. (2018). *Stress Kerja*. Semarang University Press.
- Asniwati. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(2), 1161–1174.
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 6(2), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Chuang, Yating, dkk. (2018). Helping behaviors convert negative affect into job satisfaction and creative performance The moderating role of work competence. 1530-1547.
- Dessler, Gary. (2015). *Human Resource Management Fourteenth Edition*. London:Pearson.
- Dhelvia, R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Pegawai Pt Bca Finance*, 1–15.
- Edison Emron, et. al. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi*. 2016). Alfabeta: Bandung.
- Fitri, A. M. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT). *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(April), 1–9.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardani, Andriani, H., & Ustiawaty, J. (2020). *Buku Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif* (Issue March). CV. Pustaka Ilmu Group.
- Hasibuan, Desmawaty. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Herfinta Aek Batu Kecamatan Torgamba Kabupaten Labuhanbatu Selatan. 6(1), 9–15.
- Irsan, K. (2021). *The Effect of Organizational Culture, Transformational Leadership, and Compensation on Work Stress, Quality of Work Life, and Performance of Employees of Directorate General of Customs and Excise of East Java Region I*, 1–297.
- Jeffrey, I., & Febrianti, W. (2018). *The Effect Of Compensation, Competence, And Talent Management On Employees Performance Of The Ikatan Motor Indonesia*. 6(5), 749–758.
- Juwita, Kristin & Arintika Devy. (2018). Dampak Konflik Peran Terhadap Stres dan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Jombang Intermedia Pers (Jawa Pos Radar Jombang). 18 (2), 105-115.

- Kartika, L. N., & Sugiarto, A. (2014). Pengaruh Tingkat Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Perkantoran. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 17(1), 74–90. <https://doi.org/10.24914/jeb.v17i1.240>
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior*. Twelfth Edition, McGraw-Hill Companies Inc.
- Made, N., Puspitawati, D., Putu, N., & Dharmadewi, C. (2020). *Pengaruh kompensasi terhadap stres kerja dan kepuasan kerja karyawan*. 09(02), 112–119.
- Mangkunegara, A.A Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Safrizal, H. B. A. (2011). Penilaian Aset Sumber Daya Manusia. *Media Trend*, 6(1), 11–23.