



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 3983-3990

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Anggota P3MD (Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa)

Izdatd Irsyadillah Fauzan, Pebri Pawestri

Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

dosen03242@unpam.ac.id, dosen03427@unpam.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilakukan dengan latar belakang menurunnya Produktivitas Kerja anggota P3MD (Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa) di wilayah Serang, yang diduga dipengaruhi oleh faktor internal organisasi seperti Kompensasi dan Stres Kerja. Kompensasi yang diterima dirasakan belum optimal, sementara beban kerja dan tuntutan tugas yang tinggi berpotensi meningkatkan tingkat stres, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja anggota. Penelitian ini bertujuan utama untuk menganalisis dan menguji secara empiris pengaruh parsial kompensasi terhadap produktivitas kerja, pengaruh parsial stres kerja terhadap produktivitas kerja, serta pengaruh simultan kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja anggota P3MD. Kompensasi (X1) didefinisikan sebagai balas jasa finansial dan non-finansial yang diberikan organisasi, sementara Stres Kerja (X2) adalah kondisi ketegangan fisik yang dialami anggota akibat tuntutan kerja. Kedua variabel independen ini diuji pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja (Y), yaitu tingkat efisiensi dan output kerja yang dihasilkan. Secara teoritis, pemberian kompensasi yang adil dan pengelolaan stres yang efektif merupakan kunci untuk memelihara motivasi dan meningkatkan kinerja anggota. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain asosiatif kausal. Lokasi penelitian dilakukan pada P3MD Serang. Populasi penelitian adalah seluruh anggota P3MD sebanyak 150 orang. Berdasarkan perhitungan rumus Slovin, ditetapkan sampel sebanyak 60 responden yang merupakan anggota P3MD yang bekerja di luar lapangan. Data diambil melalui teknik wawancara dan penyebaran kuesioner. Untuk menganalisis data, digunakan serangkaian metode statistik, meliputi: statistik deskriptif; uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik yaitu normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas, analisis regresi linier berganda, serta pengujian hipotesis secara Uji T dan Uji F.

Kata kunci: Kompensasi, Stres Kerja, Produktivitas Kerja.

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk pada Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD) di Kabupaten Serang. Meskipun didukung oleh sistem dan teknologi, pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kualitas dan produktivitas kerja anggotanya. P3MD sebagai program yang berfokus pada pembangunan dan pemberdayaan desa menuntut anggota untuk bekerja secara aktif di lapangan, menghadapi kondisi kerja yang dinamis dan penuh tantangan. Situasi kerja tersebut berpotensi memengaruhi tingkat produktivitas, terutama jika tidak diimbangi dengan sistem kompensasi yang memadai dan pengelolaan stres kerja yang baik.

Variabel-variabel yang dianalisis dalam penelitian ini memiliki landasan teori yang kuat dan relevan dengan konteks produktivitas kerja di organisasi P3MD. Produktivitas kerja didefinisikan sebagai kemampuan individu atau kelompok untuk menghasilkan keluaran kerja secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara optimal. Beberapa studi terkini menunjukkan bahwa produktivitas kerja mengukur hubungan antara output yang dicapai dengan input yang digunakan, sehingga fokus utamanya adalah pada kemampuan mencapai hasil berkualitas dalam penggunaan sumber daya yang tepat dan efisien. Pemahaman ini penting karena dalam konteks P3MD, produktivitas tidak hanya mencerminkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan tetapi juga kualitas, kecepatan, serta ketepatan pelaksanaan tugas anggota di lapangan.

Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja Anggota P3MD (Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa)

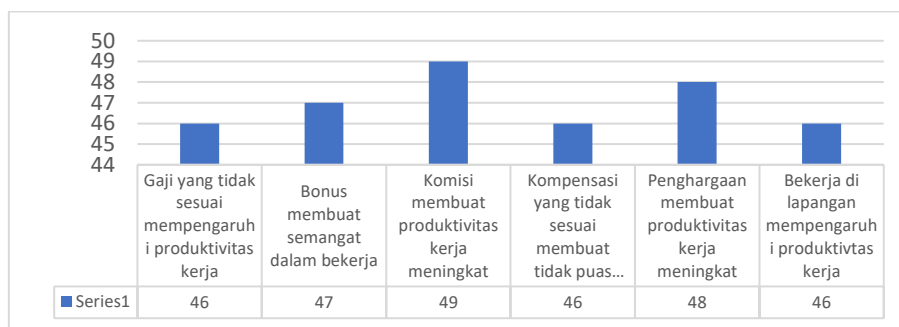
Kompensasi diartikan dalam penelitian sumber daya manusia sebagai bentuk balas jasa yang diterima oleh pekerja sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja yang diberikan. Kompensasi mencakup imbalan finansial maupun non-finansial yang dirancang untuk memotivasi pelaksana kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Penelitian empiris terbaru mengungkap bahwa kompensasi yang adil dan kompetitif berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas kerja, sementara kompensasi yang dirasakan tidak memadai berpotensi menurunkan motivasi dan komitmen kerja sehingga berdampak negatif pada hasil kerja yang dicapai .

Selain itu, stres kerja merupakan kondisi ketegangan fisik dan psikologis yang dialami individu ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan adaptasi mereka. Ketegangan ini dapat muncul akibat beban tugas yang tinggi, peran yang ambigu, atau tekanan lingkungan kerja, dan memiliki implikasi yang luas terhadap fokus kerja, kesejahteraan mental, serta hasil kinerja individu. Studi manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi berpotensi mengganggu proses berpikir, emosi, dan tindakan kerja, mengakibatkan penurunan konsentrasi dan peningkatan kesalahan kerja yang secara keseluruhan dapat menurunkan produktivitas kerja . Keberadaan stres kerja sebagai variabel penting dalam penelitian ini mempertegas bahwa aspek psikologis pekerja tidak dapat diabaikan ketika menilai efektivitas kinerja dalam konteks tugas luar kantor seperti yang dialami oleh anggota P3MD.

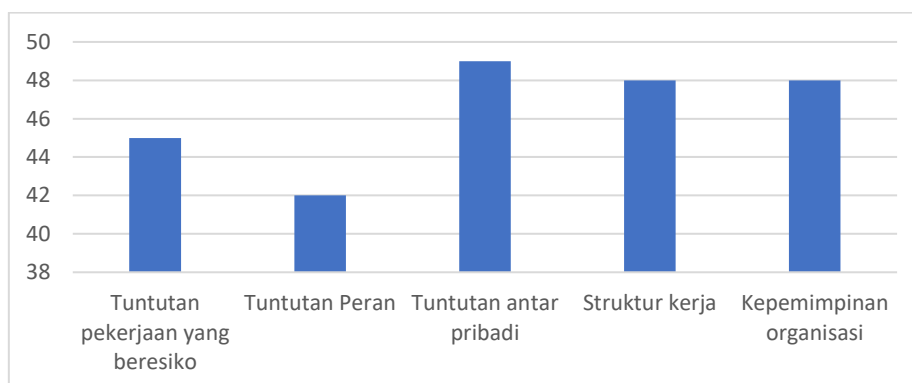
Dengan demikian, teori-teori variabel di atas saling mendukung kerangka konseptual penelitian ini: kompensasi yang memadai diharapkan mampu meningkatkan motivasi dan komitmen kerja, sedangkan pengelolaan stres kerja yang efektif diharapkan meminimalkan gangguan psikologis sehingga produktivitas kerja dapat dipertahankan atau ditingkatkan. Identifikasi dan pengujian hubungan antar variabel-variabel ini menjadi sangat penting untuk memahami penyebab menurunnya produktivitas kerja anggota P3MD, yang dalam praktiknya tidak hanya dipengaruhi oleh keterampilan teknis tetapi juga oleh faktor-faktor psikososial yang melekat pada kondisi kerja mereka.

Hasil Kuesioner Mengenai Tingkat Kompensasi, Stres Kerja, dan Produktivitas Anggota P3MD (2026)

Berikut adalah hasil dari kuesioner yang dibagikan kepada 15 anggota P3MD:

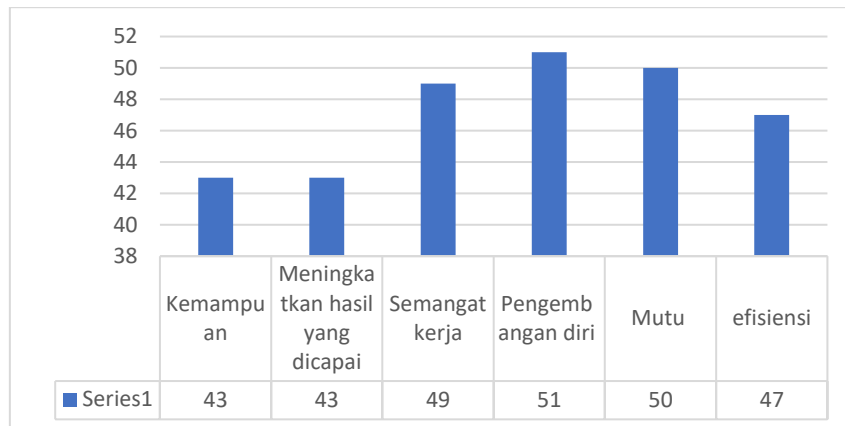


Berdasarkan hasil ini, tingkat kompensasi pada anggota P3MD berada dalam kondisi rendah, karena rata-rata skornya yaitu 47 berada di bawah standar skor 52.5. Hal ini terutama disebabkan oleh kompensasi yang tidak sesuai dengan risiko pekerjaan, yang pada akhirnya mengakibatkan penurunan produktivitas kerja.



Gambar 1.2 Tingkat Stres Kerja Anggota P3MD Tahun 2026

Hasil kuesioner menunjukkan tingkat stres kerja anggota P3MD berada dalam kondisi rendah, dengan rata-rata skor 46,4 di bawah standar skor 52.5. Namun, tuntutan peran yang mengharuskan mereka bekerja di luar kantor saat pandemi menjadi penyebab utama stres dalam bekerja, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas.



Gambar 1.3 Tingkat Produktivitas Kerja Anggota P3MD Tahun 2026

Berdasarkan data, produktivitas kerja anggota P3MD saat ini dalam kondisi rendah, dengan rata-rata skor 47,2 di bawah standar skor 52.5. Penurunan ini terutama terjadi pada aspek kemampuan dan hasil yang dicapai, yang diakibatkan oleh kompensasi yang tidak sesuai dan adanya stres kerja.

Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan peneliti, didukung oleh wawancara serta penyebaran kuesioner kepada anggota Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD), ditemukan adanya indikasi penurunan produktivitas kerja anggota P3MD. Penurunan produktivitas tersebut ditunjukkan melalui beberapa fenomena yang terjadi di lapangan, antara lain menurunnya semangat kerja anggota, hasil kerja yang belum mencapai tingkat optimal, serta rendahnya efisiensi dalam pelaksanaan tugas yang menjadi tanggung jawab masing-masing anggota. Kondisi ini menjadi perhatian penting karena produktivitas kerja merupakan salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat desa. Hasil observasi menunjukkan bahwa sebagian anggota P3MD mengalami penurunan motivasi dalam menjalankan tugas, yang tercermin dari kurangnya antusiasme dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang telah ditetapkan. Selain itu, kualitas hasil kerja yang dihasilkan juga belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan oleh organisasi. Hal tersebut terlihat dari keterlambatan penyelesaian tugas, kurang optimalnya pencapaian tujuan program, serta penggunaan waktu kerja yang belum efisien. Fenomena ini menunjukkan adanya permasalahan yang perlu dikaji lebih lanjut terkait faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja anggota P3MD.

Berdasarkan data yang diperoleh melalui kuesioner, diketahui bahwa tingkat kompensasi yang diterima oleh anggota P3MD masih berada di bawah standar yang diharapkan. Kondisi kompensasi yang kurang memadai dapat memengaruhi tingkat kepuasan kerja anggota, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja dan produktivitas kerja. Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja maupun tanggung jawab yang diemban berpotensi menurunkan motivasi kerja, sehingga anggota kurang terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya. Oleh karena itu, pemberian kompensasi yang adil dan sesuai menjadi faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja anggota.

Selain faktor kompensasi, tingkat stres kerja juga menjadi salah satu aspek yang memengaruhi produktivitas kerja anggota P3MD. Meskipun hasil kuesioner menunjukkan bahwa tingkat stres kerja anggota tergolong rendah, namun tekanan kerja tetap dirasakan oleh anggota, terutama yang berkaitan dengan tuntutan pekerjaan di lapangan. Pekerjaan yang melibatkan interaksi langsung dengan masyarakat, target program yang harus dicapai, serta kondisi lingkungan kerja yang dinamis dapat menimbulkan tekanan psikologis tertentu. Tekanan tersebut, apabila tidak dikelola dengan baik, berpotensi memengaruhi kinerja individu dan menurunkan produktivitas kerja secara keseluruhan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja merupakan faktor yang memiliki peranan penting dalam memengaruhi produktivitas kerja anggota P3MD. Kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan kepuasan kerja, sedangkan stres kerja yang tidak terkendali dapat menghambat efektivitas pelaksanaan tugas. Kedua faktor tersebut perlu mendapatkan perhatian serius dari organisasi agar produktivitas kerja anggota dapat ditingkatkan secara optimal. Berdasarkan fenomena dan permasalahan yang telah diuraikan, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis secara lebih mendalam pengaruh kompensasi dan stres

kerja terhadap produktivitas kerja anggota P3MD di Kabupaten Serang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antara variabel-variabel tersebut serta memberikan kontribusi dalam upaya peningkatan produktivitas kerja melalui pengelolaan kompensasi dan stres kerja yang lebih efektif. Selain itu, hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak terkait dalam merumuskan kebijakan yang mendukung peningkatan kinerja dan efektivitas pelaksanaan program pembangunan dan pemberdayaan masyarakat desa.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, permasalahan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja anggota P3MD?
2. Bagaimana pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja anggota P3MD?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi dan stres kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja anggota P3MD?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja anggota P3MD.
2. Mengetahui pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja anggota P3MD.
3. Menguji pengaruh kompensasi dan stres kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas kerja anggota P3MD.

1.4 Manfaat Penelitian

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan kompensasi, stres kerja, dan produktivitas kerja. Secara praktis, hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pengelola P3MD dalam menyusun kebijakan kompensasi dan strategi pengelolaan stres kerja guna meningkatkan produktivitas anggota. Selain itu, penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang mengkaji topik serupa.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif kausal yang difokuskan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mengukur hubungan sebab-akibat antarvariabel secara objektif dan terstruktur. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari 2025 di kantor Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD) Kabupaten Serang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota P3MD yang berjumlah 150 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin pada tingkat kesalahan sebesar 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 60 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu, khususnya anggota P3MD yang melaksanakan tugas di luar kegiatan lapangan. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun secara sistematis sesuai dengan indikator masing-masing variabel penelitian. Data yang diperoleh selanjutnya dianalisis secara kuantitatif untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen, yaitu kompensasi dan stres kerja, dengan variabel dependen berupa produktivitas kerja karyawan.

3. Hasil dan Diskusi

3.1 Uji T

Tabel 3.1 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error		Beta	
1	(Constant)	4.464	1.881		2.373	.021
	X1 (Kompensasi)	.467	.141	.450	3.320	.002
	X2 (Stres Kerja)	.443	.155	.388	2.864	.006
a. Dependent Variable: Y						

Berdasarkan Tabel 3.1, dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi (X1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 3.320, sedangkan nilai t-tabel sebesar 2.002. Perbandingan tersebut memperlihatkan bahwa nilai t-hitung lebih besar daripada t-tabel ($3.320 > 2.002$). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
2. Pengaruh Stres Kerja (X2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)
Berdasarkan hasil uji t, variabel Stres Kerja (X2) memperoleh nilai t-hitung sebesar 2.864 dengan nilai t-tabel sebesar 2.002. Karena nilai t-hitung lebih besar dibandingkan nilai t-tabel ($2.864 > 2.002$), maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan..

3.2 Uji F

Uji ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (X1 dan X2) secara simultan terhadap variabel terikat (Y). Pengujian dilakukan dengan cara membandingkan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel, atau dengan melihat nilai signifikansi yang dihasilkan dan membandingkannya dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05.

Tabel 3.2 Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	333.290	2	166.645	49.359	.000 ^b
	Residual	192.443	57	3.376		
	Total	525.733	59			

Berdasarkan Tabel 3.2, diperoleh nilai F-hitung sebesar 49.359, sedangkan nilai F-tabel pada tingkat signifikansi 0,05 sebesar 3,156. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dibandingkan dengan nilai F-tabel ($49.359 > 3,156$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya dalam skripsi berjudul Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis melalui uji t menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 3.320 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 2.002 ($3.320 > 2.002$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat diterima secara empiris. Selain itu, hasil analisis regresi linier menunjukkan koefisien sebesar 0.467. Nilai koefisien tersebut mengindikasikan bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar 1%, dengan asumsi variabel Stres Kerja (X2) berada dalam kondisi konstan, akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.467. Sebaliknya, apabila kompensasi mengalami penurunan sebesar 1% dengan kondisi stres kerja tetap, maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun sebesar 0.467. Hal ini menunjukkan adanya hubungan yang searah antara kompensasi dan produktivitas kerja, di mana semakin tinggi kompensasi yang diberikan, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja yang telah dilakukan. Pemberian kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Ketika karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang dijalankan, maka mereka akan terdorong untuk bekerja lebih optimal dan produktif. Sebaliknya, kompensasi yang tidak memadai dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja yang berpotensi menurunkan semangat kerja dan kinerja karyawan. Dalam konteks anggota Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD), kompensasi yang diberikan menjadi faktor penting dalam mendukung pelaksanaan tugas di lapangan yang memiliki tingkat tanggung jawab yang tinggi. Tugas yang melibatkan interaksi dengan masyarakat, pencapaian target program, serta tuntutan administratif memerlukan dukungan kompensasi yang memadai agar anggota dapat bekerja secara optimal. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa pengelolaan kompensasi yang tepat dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan produktivitas kerja anggota P3MD. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai imbalan finansial, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan terhadap kontribusi individu dalam organisasi. Dengan adanya kompensasi yang adil dan sesuai, karyawan akan merasa dihargai sehingga meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hal ini pada akhirnya berdampak pada peningkatan produktivitas kerja secara keseluruhan.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil uji t, variabel Stres Kerja (X2) terbukti berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y), yang ditunjukkan oleh nilai t-hitung sebesar 2.864 yang lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 2.002 ($2.864 > 2.002$). Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja dapat diterima. Hasil uji regresi linier menunjukkan koefisien sebesar 0.443, yang berarti bahwa setiap peningkatan tingkat stres kerja sebesar 1% akan diikuti oleh peningkatan produktivitas kerja karyawan sebesar 0.443. Sebaliknya, apabila tingkat stres kerja mengalami penurunan sebesar 1%, maka produktivitas kerja karyawan juga akan menurun sebesar 0.443. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan produktivitas kerja, yang dapat diartikan bahwa stres kerja dalam tingkat tertentu dapat memberikan dorongan bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang timbul akibat adanya tuntutan pekerjaan yang harus dipenuhi oleh individu. Dalam batas tertentu, stres kerja dapat berfungsi sebagai motivator yang mendorong individu untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Stres kerja yang bersifat positif atau dikenal sebagai *eustress* dapat meningkatkan konsentrasi, kewaspadaan, dan semangat kerja, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja. Dalam konteks anggota P3MD, stres kerja dapat muncul akibat tuntutan pekerjaan di lapangan, target program yang harus dicapai, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat. Tekanan kerja tersebut dapat mendorong anggota untuk bekerja lebih fokus dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Namun demikian, stres kerja yang berlebihan dan tidak terkendali berpotensi menimbulkan dampak negatif, seperti kelelahan kerja, penurunan kinerja, serta gangguan kesehatan fisik maupun psikologis. Oleh karena itu, organisasi perlu mengelola tingkat stres kerja secara tepat agar tetap berada pada tingkat yang optimal. Pengelolaan stres kerja dapat dilakukan melalui pembagian tugas yang jelas, pemberian dukungan kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan pengelolaan yang baik, stres kerja dapat menjadi faktor yang mendukung peningkatan produktivitas kerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Produktivitas Kerja

Hasil pengujian hipotesis melalui uji F menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai F-hitung sebesar 49.359 yang lebih besar dibandingkan nilai F-tabel sebesar 3.156 ($49.359 > 3.156$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa kedua variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Selanjutnya, hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 63,4% variasi produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan stres kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian, seperti motivasi kerja, kinerja individu, budaya organisasi, perilaku organisasi, kepemimpinan, serta faktor-faktor lainnya yang dapat memengaruhi produktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun kompensasi dan stres kerja merupakan faktor penting, namun terdapat faktor lain yang juga berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan nilai konstanta sebesar 4.464. Nilai konstanta tersebut mengindikasikan bahwa apabila variabel Kompensasi (X1) dan Stres Kerja (X2) dianggap bernilai nol, maka tingkat Produktivitas Kerja (Y) berada pada angka 4.464. Nilai ini menunjukkan adanya tingkat produktivitas dasar yang dimiliki karyawan meskipun tanpa pengaruh kedua variabel tersebut, yang kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja, kemampuan individu, atau sistem kerja yang telah berjalan. Pengaruh simultan antara kompensasi dan stres kerja menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam memengaruhi produktivitas kerja. Kompensasi yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, sementara stres kerja yang terkelola dengan baik dapat meningkatkan semangat dan tanggung jawab dalam bekerja. Kombinasi antara pemberian kompensasi yang sesuai dan pengelolaan stres kerja yang efektif dapat menciptakan kondisi kerja yang optimal bagi peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dalam konteks organisasi, khususnya pada anggota P3MD, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa peningkatan produktivitas kerja tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan kebijakan kompensasi yang adil serta pengelolaan stres kerja yang efektif agar kinerja dan produktivitas kerja anggota dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja merupakan faktor penting yang memengaruhi produktivitas kerja baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi organisasi dalam merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan produktivitas kerja melalui sistem kompensasi yang tepat dan pengelolaan stres kerja yang optimal.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut: 1). Hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi yang tidak sesuai memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja anggota P3MD. Temuan ini menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh kompensasi yang tidak sesuai terhadap produktivitas kerja anggota P3MD dapat diterima dan terbukti secara empiris. 2). Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja anggota P3MD. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa stres kerja memengaruhi produktivitas kerja anggota P3MD dinyatakan diterima dan terbukti. 3). Secara simultan, kompensasi yang tidak sesuai dan stres kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja anggota P3MD. Hal ini mengindikasikan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama berperan dalam menentukan tingkat produktivitas kerja anggota P3MD.

Referensi

1. Akbar, S., dkk. 2021. Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. X, No. Y.
2. Afandi, P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing.
3. Bangun, Wilson. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
4. Busro, M. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
5. Darain, S. A., Lubis, L. F. P., Yontino, M., Bancin, N. Z., & Muliyani, S. 2022. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (JIMEA)*. Vol. 6, No. 3.
6. Dewi, E., dkk. 2023. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Sumber Daya Manusia. Vol. X, No. Y.
7. Dewi, I. A. S. A., & Purnami, N. L. G. A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Unud*, 6(10).
8. Fardah, I., & Ayuningtias, M. 2020. *Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja pada Karyawan*. Jakarta: Deepublish.
9. Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2021). *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta.

10. Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
11. Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19* (Ed. 5). Semarang: Universitas Diponegoro.
12. Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
13. Hasibuan, Malayu S.P. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
14. Kurniawan, T. B., & Purnomo, E. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Tarakusuma Indah Jakarta. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi*, 12(1).
15. Ningrat, S. D., & Mulyana, O. 2022. Model Stres Kerja Dan Dampaknya Pada Produktivitas: Analisis Literatur. *Jurnal Observasi*. Vol. 3, No. 1.
16. Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Karyawan: Teori dan Praktik*. Bandung: Alfabeta.
17. Simamora, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: STIE YKPN.
18. Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
19. Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
20. Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke-8. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
21. Tulus, D. 2023. Analisis Faktor Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada (ABK) Kapal AKRA 90 PT. AKR Sea). *Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*. Vol. Z, No. W.
22. Wikipedia. (n.d.). *Program Pembangunan dan Pemberdayaan Masyarakat Desa (P3MD)*. Diakses 09 Agustus 2021,