



Prosiding Seminar Nasional Manajemen

Vol 2 (2) 2023: 364-368

<http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/PSM/index>

ISSN: 2830-7747; e-ISSN: 2830-5353



Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Fadli Alwi Yahya, Riantih, Tsaltsa Allisya, Sairin

* Corresponding author:

e-mail: fadliawiyahya76@gmail.com, allisyatsaltsa@gmail.com

atihriyantih@gmail.com

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Diterima (disi oleh editor) Disetujui (disi oleh editor) Diterbitkan (disi oleh editor)</p>	<p>Riset terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Ketika berbicara tentang bagaimana kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hasil temuan artikel yang sudah direview menunjukkan secara teori serta diperkuat oleh fenomena dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). Suatu Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil dari <i>library research</i> ini adalah bahwa: 1) kompensasi(X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y); 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y); 3) stress kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y); dan ; 4). Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan stress kerja (X3) secara simultan dengan produktivitas kerja (Y).</p>
<p>Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja</p>	<p>ABSTRACT</p> <p><i>Leading research shows that there is a significant influence when talking about how adjustments, work environment and work stress increase work productivity. The findings of articles that have been reviewed show that in theory and reinforced by phenomena it can be interpreted that there is influence (X1), work environment (X2) and work stress (X3) on work productivity (Y). A Literature Study of Human Resource Management. The purpose of writing this article is to build a hypothesis on the influence between variables to be used in further research. The results of this research library are that: 1) sensitivity (X1) affects work productivity (Y); 2) work environment affects work productivity (Y); 3) work stress (X3) affects work productivity (Y); and ; 4). Compensation (X1), work</i></p>
<p>Keywords: Compensation, Work Environment, Work Stress and Productivity.</p>	

environment (X2), and work stress (X3) simultaneously with work productivity (Y).

PENDAHULUAN

Menurut Blocher, Chen Lin (2000: 847) dalam Suparno (2015) Produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Menurut Husein Umar (1999: 9) dalam Suparno (2015) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas sumberdaya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan stress kerja. Salah satu yang menjadi pertimbangan produktivitas karyawan adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai serta tingkat stress kerja yang rendah.

Handoko (2015:155), mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa atas kerja karyawan. Masalah kompensasi mungkin merupakan fungsi manajemen personalia yang membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang berarti baik bagi karyawan dan organisasi. Banyak riset dan penelitian terdahulu dalam bidang sumber daya manusia yang difokuskan pada kompensasi.

Penelitian dan riset terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Riset yang dilakukan oleh Agustina et al (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh parsial dan simultan dari kompensasi serta Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian penjualan pada PT Bintang Sido Raya. Penelitian Dunggio, Sukatmadjaya, and Habib (2021) membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan dengan baik dan sesuai ketentuan yang telah disepakati berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. ATA Internasional Industri. Riset yang telah dilakukan diatas menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh erat dengan lingkungan kerja dan secara signifikan mendorong peningkatan produktivitas organisasi.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2014:183), adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankannya. Sedarmayanti and Rahadian (2018), mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara umum peneltian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa topik lingkungan kerja yang diteliti erat kaitannya dengan stress kerja yang diahadapi oleh karyawan.

Riset yang dilakukan oleh Wibowo (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa, komunikasi, konflik, lingkungan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap produktivitas. Lingkungan kerja dan komunikasi memiliki penagruh parsial dan signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan stress kerja dan konflik tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan perusahaan Perak Tom’s Silver Yogyakarta.

Menurut Priansa (2017) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Pranoto, Haryono, and Warso (2016)Pranoto, *et al* (2016),

Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Penelitian Safitri dan Gilang (2019), menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi. Riset-riset sebelumnya menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara lingkungan kerja, stress kerja dan produktivitas kerja. Penelitian Saefullah dan Amalia (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Venia Agape Indonesia. Studi literatur yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja. Sifat pengaruh yang ditemukan dalam hubungan antar variabel yang direview bersifat parsial dan simultan. Dari studi literatur sudah dilakukan penulis kemudian melakukan telaah yang membahas pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

METODE

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (**Library Research**). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari **Mendeley, Scholar Google** dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review ini* dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas

Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas, dimana dimensi atau indikator untuk mengukur kompensasi ialah Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Hasibuan, 2017) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator produktivitas yaitu yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja (Simamora 2015). (Dunggio, Sukatmadjaya, and Habib 2021) Meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan kompensasi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah pemberian insentif dan tunjangan harus diberikan sesuai ketentuan, tepat waktu dan terus dievaluasi untuk ditingkatkan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dimana produktivitas karyawan semakin meningkat (Dunggio, Sukatmadjaya, and Habib 2021).

Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas, apabila Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dinantara 2019);(Fitrianti 2018);(Handaru and Susita 2019);(Ramadhan and Agustin 2017)

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dimana dimensi atau indikator lingkungan kerja yaitu penerangan cahaya, penataan warna, fasilitas kerja, keadaan, hubungan antara pimpinan dan karyawan, dan ruang gerak (Sedermayanti, 2012). Indikator

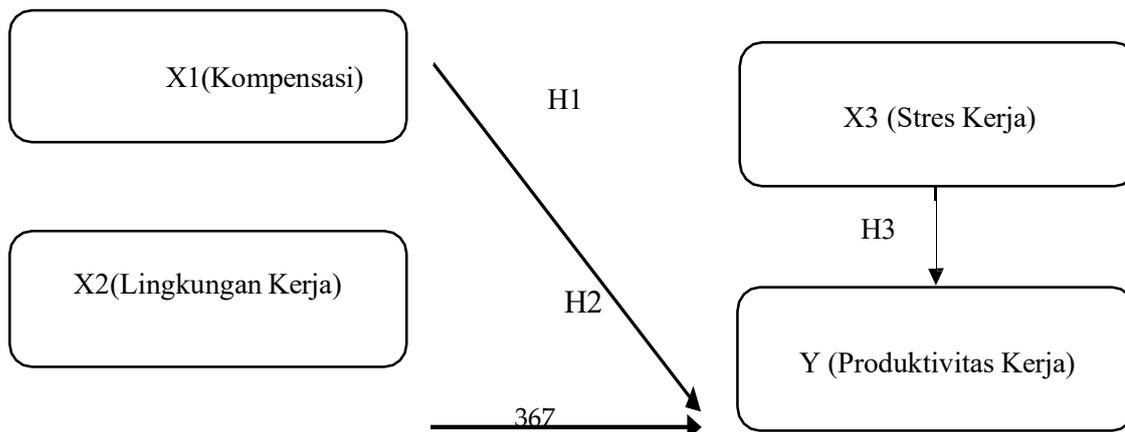
lainnya dari lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja (Nitisemito Alex 2015) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator produktivitas yaitu yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja (Simamora 2015). Dalam penelitian (Dunggio, Sukatmadjaya, and Habib 2021)

Meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan lingkungan kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Rasa puas dalam diri karyawan akan mendorong karyawan untuk semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, hasil kerja karyawan atau produktivitas karyawan akan meningkat. Kondisi ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh (Prabowo, Sanusi, and Sumarsono 2018) bahwa lingkungan kerja berdampak terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handaru and Susita 2019); (Panjaitan 2017); (Ramadhan and Agustin 2017); (Sinaga and Ibrahim 2016) Pengaruh Stress kerja terhadap Produktivitas Kerja Stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dimana dimensi atau indikator stress kerja yaitu Berikut indikator stress kerja : 1) Beban kerja yang berlebihan. 2) Tekanan atau desakan waktu. 3) Kualitas supervisi yang jelek. 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai. 5) Frustrasi. Berpengaruh terhadap dimensi atau indikator produktivitas yaitu yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja (Simamora 2015) dalam penelitian (Wibowo 2018).

Mengurangi stress kerja dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki prestasi dan produktivitasnya, namun ketika stres telah mencapai tingkatan yang lebih tinggi justru dapat mengakibatkan timbulnya gangguan yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas. memperhatikan stress kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah menekan tingkat stress dan mengelola tingkat stress, dengan mengelola tingkat stres karyawan dapat melakukan berbagai macam perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik dan tentunya berguna bagi peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan yang bersangkutan. Kondisi ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh (Yalendra,dkk, 2019), bahwa stres kerja berdampak terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik mengelola stress kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yalendra, dkk., 2019); (Kuncoro, Wulan, and Haryono 2018); Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1: Rerangka Berfikir

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Kompensasi, Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara langsung.

Selain dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja yang mempengaruhi produktivitas masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya, di antaranya adalah variabel:

1. Disiplin kerja (Kosasih et al. 2021)
2. Motivasi kerja (Manihuruk dan Tirtayasa.2020)
3. Budaya Organisasi (Wahyu Anindra Utomo and Bowo Santoso 2021)

KESIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja. Diduga stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Fila, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini, and M M SE. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Manajemen Indonesia* 4(1).
- Budiyanto Albert. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SUryamas Gemilang Lubricant | ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis." *Manajemen Bisnis* 24(1): 22–43. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/226>.
- Busro, Muhamamad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Dinantara, Mohamad Duddy. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkat Citrabuana." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(1): 99–107.
- Dunggio, Maryam, Ahmad Sukatmadjaya, and Mughni Habib. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawa Pada PT. Ata Internasional Industri." *Kinerja* 4(1): 15–31.
- Fauzi. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)* 2(6): 36–47.
- Fitrianti, Dhea Nur. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung." *Jurnal Mitra Manajemen* 2(3): 204–16.
- FoEh, John E H J, and Eliana Papote. 2021. "Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT." *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen* 13(1): 148–63.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan."
- Handaru, Agung Wahyu, and Dewi Susita. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama)." *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 10(2): 386–404.