



PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SUKA KERJA DESA RANDUATI KECAMATAN NGULING KABUPATEN PASURUAN

Ahmat Mashuri¹⁾, A Ratna Pudyaningsih²⁾, M Tahajjudi Ghifari³⁾

Universitas Islam Kadiri

Abstrak

ARTICLE INFO

Article history:

Received September 2023

Revised September 2023

Accepted September 2023

Available online September 2023

Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan, Regresi Linier Berganda

Keywords : Compensation, Work Environment, Work Stress, Employee Performance, Multiple Linear Regression



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license. Copyright © 2023 by Author. Published by Triwikrama

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan UD. Suka Kerja Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan, baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sejumlah 33 karyawan UD. Suka Kerja. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh dengan cara semua populasi dijadikan sampel. Pengumpulan data primer diperoleh dari penyebaran kuesioner dan data sekunder diperoleh dari perusahaan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS. Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial kompensasi (X_1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dan stres kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada UD. Suka Kerja Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) kompensasi, lingkungan

kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Suka Kerja Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan.

Abstract

This study aims to examine the effect of compensation, work environment and work stress on the performance of employees. UD.Suka Kerja in Randuati Village, Nguling District, Pasuruan Regency, both simultaneously and partially. This research is a quantitative research. The sample in this study were 33 employees UD.Suka Kerja. The sampling technique used is saturated sampling technique by means of the entire population being sampled. Primary data collection was obtained from distributing questionnaires and secondary data obtained from companies. The analysis technique used is multiple linear regression analysis using SPSS software. Based on the results of the study, it shows that partially compensation (X_1) has a positive and significant effect on employee performance (Y) work environment (X_2) has a positive and significant effect on employee performance (Y) and work stress (X_3) has a positive and significant effect on employee performance (Y) at UD. Suka Kerja in Randuati Village, Nguling District, Pasuruan Regency. These three variables together (simultaneously) compensation, work environment and work stress have a positive and significant effect on employee performance at UD. Suka Kerja in Randuati Village, Nguling District, Pasuruan Regency.

[^{1\)}ahmadmashuri333@gmail.com](mailto:ahmadmashuri333@gmail.com), [^{2\)}ratnahend@gmail.com](mailto:ratnahend@gmail.com), [^{3\)}ghifary.one@gmail.com](mailto:ghifary.one@gmail.com)



PENDAHULUAN

UD. SUKA KERJA merupakan usaha dagang atau usaha mikro yang berproses di bidang penggilingan padi dan penjualan beras. Salah satu visi misi dari UD. SUKA KERJA yaitu memproduksi beras yang berkualitas, dan aman dikonsumsi, dengan melakukan kerjasama antar karyawan dan memiliki pengalaman yang sudah teruji demi terwujudnya ekonomi yang berkualitas. Berdasarkan pengamatan yang ada di UD SUKA KERJA terjadi kendala pada kinerja karyawannya. Di mana terjadi penurunan kinerja pada karyawan. Hal tersebut disebabkan karena karyawannya merasa tidak tepat waktu dalam pemberian kompensasi oleh perusahaan. Kompensasi Menurut Hasibuan (2017:119) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator Kompensasi Menurut Simamora (2015), yaitu : (1) Upah dan Gaji; (2) Insentif; (3) Tunjangan; (4) Fasilitas.

Selain itu peneliti juga melakukan pengamatan pada lingkungan kerjanya, terlihat bahwa luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan dan mesin produksi yang terletak berhadapan langsung dengan ruang kerja menimbulkan kebisingan dan polusi udara sehingga mengakibatkan kenyamanan karyawan terganggu. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun indikator Lingkungan Kerja Menurut Sedarmayanti (2017), yaitu : (1) Pencahayaan; (2) Suhu Udara; (3) Sarana dan Prasarana; (4) Ruang Gerak Yang Diperlukan.

Menurut (Pandi Afandi, 2018) Stres kerja merupakan suatu proses yang kompleks, bervariasi, dan dinamis dimana stressor, pandangan tentang stres itu sendiri, respon singkat, dampak kesehatan, dan variabel-variabelnya saling berkaitan. Adapun indikator Stres Kerja Menurut Pandi Afandi (2018), yaitu : (1) Tuntutan Peran; (2) Tuntutan Antar Pribadi; (3) Struktur Organisasi; dan (4) Kepemimpinan Organisasi

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Adapun indikator Kinerja Menurut Mangkunegara (2017:70), yaitu : (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3) Kerja Sama; (4) Tanggung Jawab; dan (5) Inisiatif

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Suka kerja. Penelitian ini berlokasi di Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan yang di konsentrasikan pada bidang manajemen sumber daya manusia menggunakan metode kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan cara semua populasi dijadikan sampel yang berjumlah 33 karyawan. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah instrumen penelitian, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Instrumen Penelitian

Uji Validitas

Uji validitas digunakan dalam suatu penelitian bertujuan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu data yang diperoleh. Uji validitas ini menggunakan level signifikan 5%, dengan taraf signifikansi sebesar 0,05. Jika pada uji validitas didapatkan hasil signifikansi kurang dari 0,05 (sig. < 0,05) berarti data dinyatakan valid. Berikut hasil uji validitas dalam penelitian ini :

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas**

No.	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
Kompensasi				
1	X1.1	0,735	0,334	Valid
2	X1.2	0,643	0,334	Valid
3	X1.3	0,7	0,334	Valid
4	X1.4	0,555	0,334	Valid
5	X1.5	0,536	0,334	Valid
6	X1.6	0,544	0,334	Valid
7	X1.7	0,469	0,334	Valid
8	X1.8	0,771	0,334	Valid
Lingkungan Kerja				
1	X2.1	0,714	0,334	Valid
2	X2.2	0,836	0,334	Valid
3	X2.3	0,767	0,334	Valid
4	X2.4	0,674	0,334	Valid
5	X2.5	0,662	0,334	Valid
6	X2.6	0,681	0,334	Valid
7	X2.7	0,714	0,334	Valid
8	X2.8	0,713	0,334	Valid
Stres Kerja				
1	X3.1	0,671	0,334	Valid
2	X3.2	0,741	0,334	Valid
3	X3.3	0,598	0,334	Valid
4	X3.4	0,714	0,334	Valid
5	X3.5	0,714	0,334	Valid
6	X3.6	0,728	0,334	Valid
7	X3.7	0,678	0,334	Valid
8	X3.8	0,676	0,334	Valid
Kinerja				
1	Y.1	0,676	0,334	Valid
2	Y.2	0,66	0,334	Valid
3	Y.3	0,503	0,334	Valid
4	Y.4	0,703	0,334	Valid
5	Y.5	0,615	0,334	Valid
6	Y.6	0,681	0,334	Valid
7	Y.7	0,578	0,334	Valid
8	Y.8	0,449	0,334	Valid
9	Y.9	0,475	0,334	Valid



10	Y.10	0,703	0,334	Valid
----	------	-------	-------	-------

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil uji validitas menunjukkan bahwa item pernyataan di kuesioner dinyatakan valid atau layak untuk mengungkap indikator yang sedang diteliti.

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur sejauh mana jawaban pada setiap variabel tetap konsisten. Berdasarkan uji reliabilitas dengan menggunakan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach's Alpha	Taraf	Keterangan
1	Kompensasi	0,757	0,60	Realibel
2	Lingkungan Kerja	0,866	0,60	Realibel
3	Stres Kerja	0,837	0,60	Realibel
4	Kinerja	0,815	0,60	Realibel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa hasil uji reliabilitas semua instrumen dikatakan reliabel, dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 dan dikatakan bahwa data layak untuk melanjutkan ke uji berikutnya.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kriteria	Nilai	Keterangan
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	0,200	Residual berdistribusi Normal

Sumber : data primer yang di olah, 2023

Berdasarkan tabel 3 diatas menunjukkan bahwa nilai sig. 0.200 > 0.05 dapat dikatakan normal, yang artinya bahwa model regresi variabel Kompensasi (X1) , Lingkungan Kerja (X3) dan Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai distribusi data normal.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

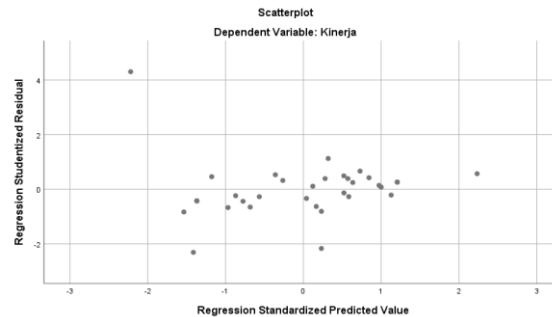
Variabel	<i>Collinearity statistic</i>		Keterangan
	<i>Colliearity tolerance</i>	Nilai VIF	
Kompensasi (X1)	0,736	1,359	Tidak terjadi multikolinieritas
Lingkungan Kerja (X2)	0,400	2,500	Tidak terjadi multikolinieritas
Stres Kerja (X3)	0,400	2,500	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance value* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat terbebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedstisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan gambar terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d. Uji Linearitas

Tabel 5. Hasil Uji Liniaritas

Hubungan antar Variabel	f_{tabel}	f_{hitung}	Nilai sig	Keterangan
Kompensasi (X_1) dengan Kinerja Karyawan	2,31	1.621	0,168	Terdapat hubungan Linier
Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan	2,32	1,252	0,317	Terdapat hubungan Linier
Stres Kerja (X_3) dengan Kinerja Karyawan	2,32	1,252	0,317	Terdapat hubungan Linier

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 di peroleh nilai sig variabel kompensasi (X_1) sebesar $0,168 > 0,05$, serta nilai $f_{\text{hitung}} 1.621 < f_{\text{tabel}} 2,31$ maka terdapat hubungan linier variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan. variabel lingkungan kerja (X_2) di peroleh nilai sig sebesar $0,317 > 0,05$, serta nilai $f_{\text{hitung}} 1,252 < f_{\text{tabel}} 2,32$ maka kesimpulannya terdapat hubungan yang linier variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan. Dan variabel Stres Kerja (X_3) sebesar $0,168 > 0,05$, serta nilai $f_{\text{hitung}} 1.252 < f_{\text{tabel}} 2,31$ maka terdapat hubungan linier variabel stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan.

e. Uji Autokorelasi

Tabel 6. Hasil Uji Autokorelasi

Statistik Durbin Watson	Nilai dU	Nilai 4-du	Keterangan
1,520	1,6511	2,3489	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023



Berdasarkan hasil tabel 6 di atas nilai DW yang dihasilkan dari model regresi adalah 1,520. Sedangkan dari tabel DW dengan signifikansi 0,05 dan jumlah data $n = 33$ (banyak sampel), serta $k = 3$ (k adalah jumlah variabel independen) di peroleh nilai dU sebesar 1,6511 serta nilai (4-dU) sebesar 2,3489. Maka di peroleh nilai $dU < DW < 4-dU$ atau nilai DW terletak diantara dU dan (4-dU) 2,3489.. Karena nilai $dU < DW < 4-dU$ atau nilai DW terletak diantara dU dan (4-dU) sebagaimana dasar pengambilan keputusan autokorelasi maka tidak terjadi autokorelasi dalam model regresi.

ANALISIS DATA

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Variable Independent	Coefficients ^a	
	Unstandardized Coefficients	
	B	Standart Error
Konstanta	1,540	3,177
Kompensasi(X_1)	0,108	0,108
Lingkungan Kerja (X_2)	0,113	0,109
Stres Kerja (X_3)	0,725	0,114

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel di atas, terdapat nilai koefisien regresi dengan melihat hasil pada tabel *coefficient* pada kolom *unstandardized Coefficients* dalam kolom B. dalam sub kolom tersebut terdapat nilai *constant* (konstanta), dengan nilai konstanta sebesar 1.540 sedangkan nilai koefisien regresi untuk Kompensasi (X_1) = 0,108, Lingkungan Kerja (X_2) = 0,113, Stres Kerja (X_3) = 0,725. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dirumuskan model persamaan regresi berganda dalam penelitian ini yang kemudian akan diinterpretasikan makna dari model persamaan regresi tersebut. Adapun model persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut : $Y = 1,540 + 0,108 X_1 + 0,113 X_2 + 0,725 X_3 + e$

Adapun interpretasi dari model persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut :

- 1) Konstanta sebesar 1,540 menyatakan bahwa jika kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja diabaikan atau sama dengan nol, maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,540. Artinya nilai kinerja karyawan tanpa kompensasi (X_1) lingkungan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) adalah 1,540
- 2) Variabel kompensasi (X_1) memiliki koefisien yang bernilai positif yaitu sebesar 0,108. nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kepuasan pelanggan. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan nilai kinerja karyawan (X_1) sebanyak 1 persen, maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Y sebesar 0,108 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
- 3) Variabel lingkungan kerja (X_2) memiliki koefisien yang bernilai positif yaitu sebesar 0,113. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan nilai lingkungan kerja (X_2) sebanyak 1 persen maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Y sebesar 0,113 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.



- 4) Variabel stres kerja (X3) memiliki koefisien yang bernilai positif yaitu sebesar 0,725. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa stres kerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwa jika terjadi kenaikan nilai stres kerja (X3) sebanyak 1 persen, maka akan menyebabkan peningkatan terhadap Y sebesar 0,725 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.

UJI KOEFISIEN DETERMINASI

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,912	0,832	0,815	1,642

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 22 diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted R square adalah sebesar 0,815. Dengan begitu kontribusi variabel kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 0,832 atau sama dengan 83,2%. Jadi artinya varians dalam kinerja karyawan dapat di jelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja melalui model sebesar 83,2%, Sedangkan sisanya 16,8% dihasilkan oleh faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak di bahas dalam penelitian ini.

UJI F

Tabel 9. Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a					
Variabel independen	Variabel dependen	f_{hitung}	f_{tabel}	Sig	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	Kinerja (Y)	47,927	3,33	0,000	Menerima Ha Menolak Ho
Lingkungan Kerja (X ₂)					
Stres Kerja (X ₃)					

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis uji F (uji Simultan) pada tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai sig. lebih kecil dari alpha yaitu sebesar $0,000 < 0,05$, dan diperoleh nilai f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} sebesar $f_{hitung} 47,927 > f_{tabel} 3,33$, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha diterima yang artinya Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

UJI t

Tabel 10. Hasil Uji t Kompensasi (X₁)

Coefficients ^a					
Variabel independent	Variabel dependen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	Kinerja (Y)	3,378	2,045	0,002	Menerima Ha. Menolak Ho

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji t Kompensasi (X₁) memperoleh nilai Sig $0,002 < 0,05$ dan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $3,378 > t_{tabel}$ sebesar 2,045 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya Kompensasi (X₁) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Tabel 11. Hasil Uji t Lingkungan Kerja (X₂)



<i>Coefficients^a</i>					
Variabel independent	Variabel dependen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Lingkungan Kerja (X_2)	Kinerja (Y)	6,354	2,045	0,000	Menerima Ha. Menolak Ho

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji t Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05 dan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 6,354 > t_{tabel} sebesar 2,045 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

Tabel 12. Hasil Uji t Stres Kerja (X_3)

<i>Coefficients^a</i>					
Variabel independent	Variabel dependen	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig	Keterangan
Stres Kerja (X_3)	Kinerja (Y)	11,770	2,045	0,000	Menerima Ha. Menolak Ho

Sumber : data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan pada tabel diatas menunjukkan bahwa hasil uji t Lingkungan Kerja (X_2) memperoleh nilai Sig 0,000 < 0,05 dan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar 11,770 > t_{tabel} sebesar 2,045 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak, yang artinya Stres Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan di UD. Suka Kerja Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan

Pengujian hipotesis yang pertama adalah mengenai kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Suka Kerja Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan. Pada uji F yang telah dilakukan diperoleh hasil f_{hitung} 47,927 > f_{tabel} 3,33, dan dengan taraf signifikansi 0,000 < 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menerima Ha dan menolak Ho.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Azizah dan, Sitohang 2022) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja ABK PT.Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya yang menghasilkan bahwa hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan di UD. Suka Kerja Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel Kompensasi memiliki koefisien positif sebesar 0,108. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini akan menyebabkan peningkatan terhadap Y sebesar 0,108 atau 10,8%. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 3,378 > t_{tabel} sebesar 2,045 dengan taraf signifikansi sebesar 0,002 < 0,05



dapat disimpulkan bahwa dengan demikian variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Astuti (2019) tentang Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tunas Jaya Utama. Dari hasil uji statistik hasil t hitung $2,409 > t$ tabel $2,042$ dengan nilai signifikan $0,023 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a . Maka dengan demikian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja PT. Tunas Jaya Utama

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Suka Kerja Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki koefisien positif sebesar $0,113$. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini akan menyebabkan peningkatan terhadap Y sebesar $0,113$ atau $11,3\%$. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai t hitung $6,354 > t$ tabel sebesar $2,045$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa dengan demikian variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ahmad, (2019) tentang Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Fif group Manado yang menghasilkan nilai uji t hitung sebesar $3,028$ dengan probabilitas (sig) sebesar $0,004$. Karena nilai sig $< 5\%$ ($0,004 < 0,05$), maka secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan pada PT. Fif group manado.

4. Pengaruh Stres kerja terhadap kinerja karyawan di UD. Suka Kerja Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan

Berdasarkan analisis regresi linier berganda menunjukkan hasil bahwa variabel Stres Kerja memiliki koefisien positif sebesar $0,725$. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dalam hal ini akan menyebabkan peningkatan terhadap Y sebesar $0,725$ atau $72,5\%$. Hal ini juga dibuktikan dengan nilai t hitung $11,770 > t$ tabel sebesar $2,045$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dapat disimpulkan bahwa dengan demikian variabel Stres Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Hal ini selaras dengan penelitian terdahulu yang dilakukan warongan (2022) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Jordan Bakery Tomohon, yang menghasilkan t hitung $2,780 >$ lebih besar dari nilai t tabel dengan tingkat signifikan $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak artinya Stres Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan demikian Hipotesis diterima. dapat disimpulkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Jordan Bakery.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Sebagai kesimpulan dari penelitian tentang " Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di UD. Suka Kerja Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan ", dapat disimpulkan bahwa : (1) kompensasi lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Suka Kerja Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan. (2) variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Suka Kerja Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan. Hal ini menandakan bahwa pemberian



kompensasi yang sesuai dengan harapan para karyawan dapat meningkatkan kinerja pada karyawan.. (3) variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Suka Kerja Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan. Hal ini menandakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. (4) variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD. Suka Kerja Desa Randuati Kecamatan Nguling Kabupaten Pasuruan. Hal ini menandakan bahwa stres kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja karyawan

Saran

Penelitian ini dapat memberikan rekomendasi berdasarkan hasilnya, yaitu : (1) Bagi UD. Suka Kerja (a) Terkait kompensasi sebaiknya lebih memperhatikan lagi sistem pemberian kompensasi sesuai dengan harapan para karyawan. Karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai dapat menambah semangat para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan, (b) Terkait lingkungan kerja bagi UD.Suka Kerja sebaiknya dapat memperhatikan lagi kondisi lingkungan kerja seperti kebisingan, pencahayaan, fasilitas kerja agar para karyawan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan, (c) Terkait stres kerja bagi UD.Suka Kerja sebaiknya dapat memperhatikan lagi tentang tingkat stres kerja para karyawan karena hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja para karyawan. Oleh sebab itu perlu memperbaiki stres kerja melalui tuntutan peran karyawan dengan memberikan waktu yang cukup agar karyawan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik. Hal ini akan berdampak baik kepada kinerja karyawan. (2) Bagi penelitian yang akan datang diharapkan mampu meneliti secara lebih mendalam dan lebih luas terhadap permasalahan yang dihadapi, misalnya dengan menambah variabel-variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena masih banyak variabel di luar penelitian ini yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). **Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep dan Indikator**. Pekanbaru Riau : Zavana Publishing.
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). **Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pt. Fif Group Manado**. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(3).
- Ardiansyah, M. (2020). **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur** (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Arikunto. (2006). **metodologi penelitian**. yogyakarta: bina aksara.
- Azizah, S. Y., & Sitohang, S. (2022). **Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja ABK**. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 11(3).
- Azmi, D. N., Pudyangsih, A. R., Mufidah, E., & Ghifary, M. T. (2022). **Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cipta Agung Mandiri**. Jurnal EMA, 7(2), 133-143.



- Djarwanto dan Pangestu Subagyo. 1996. **Statistik induksi** Edisi ketiga. Yogyakarta:BPFE.
- Edison, Emron., dkk. 2016 **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Alfabeta. Bandung
- Fitrianti, N. (2016). **Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perbankan Syariah (Studi kasus di Bank Syariah Bukopin Cabang Melawai)** (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- Ghozali, I. (2016). **Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM 23 SPSS**. Semarang: BPFE Universitas Diponegoro..
- _____, I. (2006). **Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS**. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- _____, I. (2011). **Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19**. Semarang: badan penerbit universitas diponegoro.
- Hasi, H. R., Effendy, S., & Rambe, M. F. (2020). **Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran Kabupaten Labuhanbatu Utara**. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 1(3), 209-219.
- Hasibuan, Malayu. 2012. **“Manajemen Sumber Daya manusia”**. Jakarta: PT Bumi Aksara
- _____, M. 2013. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, Malayu S.P. (2016). **Manajemen Sumber Daya Manusia**. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- _____, Malayu S.P.. 2017. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasan, Iqbal. 2006. **Analisis Data Penelitian dengan Statistik**. Bumi Aksara. Jakarta
- Hazmanan. 2017. **Manajemen Kompensasi**, Madenatera, Medan
- Hidayat, A. (2021). **Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening**. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIMMU)*, 6(2), 165-177.
- Indrianto, H. (2022). **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada CV. Cafe Glass Dharmahusada Surabaya** (Doctoral dissertation, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Kahpi, M. M. (2020). **Kebisingan, Kelelahan Kerja, Dan Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Pada PT. Tulus Indojoya)** (Doctoral dissertation, Universitas Komputer Indonesia).
- Mangkunegara, A.P (2017), **“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keempatbelas”**. Bandung:PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). **Manajemen Sumber Daya Manusia** (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Nabawi, R. (2019). **Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai**. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nawawi, 2011, **Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif**. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., & Chamidah, S. (2020). **Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun**. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Rayyan, A., & Paryanti, A. B. (2021). **Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta**. *Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9-19.



- Rialmi, Z., & Sasmanita, S. (2021). **Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Putra Abadi Jaya Mandiri.** Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, dan Humaniora, 4(2), 162-175.
- Sarwono, J. (2006). **Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif** (1st ed.). _____, Jonathan. "**Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif.**" (2006).
- Sedarmayanti, (2019) **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Bumi Aksara, Jakarta
- _____. 2017. **Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja..** Bandung: CV Mandar Maju
- Simamora, Henry (2015). **Manajemen Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta: STIEY
- Singgih Santoso. 2001. **Mengolah Data Statistik Secara Profesional.** Jakarta : Penerbit PT. Alex Media Komputindo.
- Sudjana, Nana. 2001. **Penelitian dan Penilaian Pendidikan.** Sinar Baru. Bandung.
- Sugiyono, D. (2013). **Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D..** _____ (2013). **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D.** Alfabeta: Bandung.
- Sunyoto.Danang.2013. **Sumber Daya Manusia.**CAPS. Yogyakarta
- Suryani, N. L. (2019). **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.** JENIUS. Vol. 2, No. 2 januari 2019, Vol. 2, 261-275.
- Tewal, B., Adolfina., Pandowo, M. Ch. H., & Tawas, H. N. (2017). **Perilaku Organisasi.** Bandung: CV.Patra MediaGrafindo
- Vanesha, F., & Wardhana, A. (2018). **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (studi Pada Pt. Sate Taichan â€ œgorengâ€ Cab. Jakarta).** eProceedings of Management, 5(2).
- Warongan, B. U., Dotulong, L. O., & Lumintang, G. G. (2022). **Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon.** Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 10(1), 963-972
- Widodo, Suparno Eko. (2015). **Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia.** Yogyakarta : Pustaka Pelajar.