

# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja UD. Sun Flower

Dewi Cantika Rahmawati<sup>1\*</sup>, Sri Iestari<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>STIE Mahardhika Surabaya

email: <sup>1)</sup> [cantikarahmaa418@gmail.com](mailto:cantikarahmaa418@gmail.com), <sup>2)</sup> [sri.iestari@stiemahardhika.ac.id](mailto:sri.iestari@stiemahardhika.ac.id)

## Article Info

### Article history:

Received : 29 - 06, 2024

Revised : 20 - 07, 2024

Accepted : 30 - 07, 2024

### Keywords:

Compensation;  
Work environment;  
Job stress;  
Productivity.

## ABSTRACT

*Previous studies show that the matter about compensation, workplace stress, and the work environment improves work productivity has a significant impact. The purpose of this article is to create hypotheses about the influence between variables for use in future research. This is a literature study on HR management. The results of this research are supported theoretically and phenomenologically, and it can be concluded that work productivity (Y) is influenced by compensation (X1), work environment (X2), and work stress (X3). Hence, the findings suggest that such factors need to be considered in the context of management strategies to improve workforce effectiveness and efficiency across different types of organizations.*

*This is an open access article under the [CC BY](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) license.*



### \*Corresponding Author:

Dewi Cantika Rahmawati  
STIE Mahardhika Surabaya  
Email: [cantikarahmaa418@gmail.com](mailto:cantikarahmaa418@gmail.com)

## 1. PENDAHULUAN

Dalam Suparno & Hamidah (2019), produktivitas diartikan sebagai korelasi antara output dengan input. Menurut Nasution (2014), pendidikan, disiplin, dan motivasi kerja adalah beberapa komponen yang dapat memengaruhi produktivitas sumber daya manusia. Menurut Handoko et al. (2015), kompensasi dapat berupa apa saja yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas pekerjaannya. Fungsi manajemen talenta yang tidak terorganisir dapat menyebabkan masalah kompensasi. Memberikan kompensasi adalah salah satu tugas tersulit dan penting bagi karyawan dan organisasi adalah memberikan kompensasi. Kompensasi adalah topik utama dalam penelitian sumber daya manusia.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi berperan penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan. (Agustina & Mulyani, 2017) menemukan bahwa remunerasi serta lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara simultan dan parsial terhadap produktivitas kerja karyawan bagian penjualan PT Bintang Sido Raya. Kajian yang dilakukan oleh Dunggio et al., (2021) menemukan jika kompensasi yang diberikan sesuai dengan peraturan yang berlaku memiliki dampak positif dan signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan.

Menurut Prasetyo (2022), lingkungan kerja diartikan segala sesuatu yang melingkupi pekerja serta bisa memengaruhi cara pekerja tersebut melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Sedarmayanti & Rahadian (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi seluruh alat, bahan, pengaturan kerja, cara kerja, serta lingkungan tempat orang bekerja, baik secara individu ataupun kelompok. Secara umum penelitian menunjukkan bahwa tema survei lingkungan kerja erat kaitannya dengan tingkat stres yang dialami karyawan dalam bekerja.

Menurut penelitian Wibowo (2018), banyak variabel yang mempengaruhi produktivitas karyawan Tom's Silver Yogyakarta. Komunikasi dan Lingkungan kerja mempunyai pengaruh parsial serta signifikan pada produktivitas karyawan, sementara konflik dan stres kerja mempunyai pengaruh parsial serta signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Stres kerja didefinisikan sebagai ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan mental untuk menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Ini berdampak pada berbagai aspek kehidupan karyawan, seperti berpikir, bertindak, dan emosi, antara lain. Ketidakseimbangan tersebut akan berdampak pada setiap individu dengan cara yang berbeda. Stres kerja didefinisikan oleh Pranoto et al. (2016) menggambarkan stres kerja sebagai situasi di mana individu dihadapkan pada tugas atau pekerjaan yang melebihi kapasitas atau kemampuan mereka untuk menyelesaikannya.

Studi sebelumnya menunjukkan bahwa kompensasi, stres di tempat kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Ada bukti bahwa hubungan antara variabel-variabel ini bersifat simultan dan parsial. Penulis kemudian melakukan tinjauan literatur tentang pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, serta kompensasi pada produktivitas kerja karyawan berdasarkan temuan ini.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1. Kompensasi (X1)

Kompensasi ialah jumlah uang yang didapat seorang karyawan sebagai penghargaan atas kerjanya untuk perusahaan atau organisasi (Kadarisman, 2012). Pembayaran dapat menjadi barang moneter atau nonmoneter. Penghargaan dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif. Jika seorang pegawai melakukan pekerjaan yang baik, mereka akan diberi imbalan sebagai penghargaan. Recompenses membuat pekerja senang dan membantu perusahaan mencapai tujuan (Prabu & Wijayanti, 2016). Ada tiga macam kompensasi: kompensasi insentif, kompensasi tidak langsung, serta kompensasi langsung. Remunerasi langsung dapat mencakup gaji harian, gaji bulanan, tunjangan, dan lain-lain. Kompensasi tidak bisa langsung berbentuk keringanan pekerjaan, tunjangan hari raya, serta pembayaran pensiun. Untuk meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap suatu organisasi atau perusahaan, remunerasi harus dibayarkan tepat waktu (Agustiniingsih, 2023).

Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas adalah ukuran kompensasi. Upah adalah uang yang diberikan oleh perusahaan kepada 4.444 karyawannya setiap bulan sebagai imbalan atas jasa mereka kepada perusahaan. Insentif adalah imbalan uang yang diberikan kepada pekerja sebagai pengakuan atas kinerja mereka di atas standar. Tunjangan adalah imbalan khusus yang diberikan kepada pekerja sebagai pengakuan atas kinerja mereka (Enceng, 2011).

### 2.2. Lingkungan Kerja (X2)

Setiap fasilitas yang berada di sekeliling karyawan disebut lingkungan kerja, dan fasilitas ini bisa memengaruhi prestasi kerja seorang karyawan (Lubis, 2020). Kepuasan kerja dan produktivitas karyawan juga dapat dipengaruhi oleh lingkungan kerja (Lestari, 2021). Peralatan lingkungan kerja dapat membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dan meningkatkan produktivitas mereka (Hastuti et al., 2017). Terdapat dua jenis lingkungan kerja: lingkungan kerja nonfisik dan lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik mencakup seluruh elemen fisik yang mengelilingi pekerja, seperti peralatan dan karyawan.

Lingkungan kerja non-fisik meliputi korelasi kerja antara karyawan dengan atasannya, suasana tempat kerja, atau rekan kerja (Ati et al., 2022). Banyak faktor yang memengaruhi lingkungan kerja, termasuk faktor situasional, sistem, tim, kepemimpinan, serta individu. Faktor individu termasuk komitmen, kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan. Manajer yang mendorong dan memimpin karyawannya adalah contoh kepemimpinan. Faktor sistem termasuk infrastruktur dan peralatan organisasi; tujuan tim seperti kerja sama, semangat, dukungan, dan kekompakan adalah contohnya. Namun, faktor situasional termasuk perubahan lingkungan, baik eksternal ataupun internal.

Suasana tempat kerja, fasilitas tempat kerja, relasi dengan rekan kerja, dan faktor lain merupakan indikator lingkungan kerja (Ati et al., 2022). Indikator lain termasuk pencahayaan, skema warna, peralatan kerja, kondisi, dan hubungan manajer-karyawan.

### 2.3. Stres Kerja

Stres di tempat kerja menjadi masalah yang semakin meningkat untuk karyawan, pengusaha, dan masyarakat, menurut Tripambudi et al., (2022) terbukti bahwa stres di tempat kerja mengurangi produktivitas dan profitabilitas. Ini dapat disebabkan oleh terlalu banyak bekerja, ketidaknyamanan kerja, kurangnya kepuasan kerja, dan kurangnya otonomi.

Menurut Pranoto et al. (2016), stres kerja dapat didefinisikan sebagai ketika seseorang dihadapkan pada tugas atau tanggung jawab yang di luar kemampuan atau kemampuan mereka untuk menyelesaikannya.

Stres di tempat kerja terbagi menjadi dua kategori penyebab (Tripambudi et al., 2022). Yang pertama adalah stres di tempat kerja sendiri. ini adalah beberapa tanda stres kerja: terlalu banyak pekerjaan, terlalu banyak tekanan jam, terlalu sedikit pengawasan, terlalu sedikit kritik atas kinerja, dan frustrasi. Sebelumnya, peneliti telah melakukan penelitian serupa secara luas. Beberapa contohnya termasuk Safitri & Gilang (2019), Saefullah & Amalia (2017), Wibowo (2018), dan Budiyanto (2021).

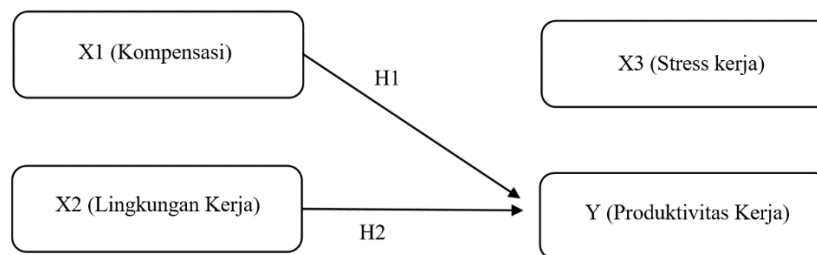
#### 2.4. Produktivitas Kerja

Produksi adalah perbandingan keluaran (output) dan masukan (input) sebanyak periode waktu tertentu. Mereka yang produktif adalah orang-orang yang selalu ingin meningkatkan kinerja mereka. Seseorang akan mempunyai prestasi kerja yang lebih baik jika mereka menggunakan perspektif mental ini untuk meningkatkan keterampilan mereka (Hutabarat et al., 2023).

Kemampuan, efisiensi, kualitas, semangat kerja, peningkatan hasil yang diinginkan, dan pengembangan diri adalah indikator produktivitas kerja. Ketepatan waktu kerja, kualitas kerja, serta kuantitas kerja ialah tiga indikator produktivitas kerja selain indikator dan faktor-faktor tersebut di atas. Jumlah pegawai, output, jam kerja, dan motivasi kerja adalah dimensi produktivitas (Masuku et al., 2019). Sebelumnya, peneliti seperti Dunggio et al. (2021) dan Wibowo (2018) telah melakukan penelitian serupa.

#### 2.5. Conceptual Framework

Rerangka berfikir artikel ini dari rumusan masalah, penelitian terdahulu yang relevan, kajian teori, serta diskusi pengaruh antar variabel.



**Gambar 1. Rerangka Berfikir**

Dari struktur konsep di atas, maka produktivitas kerja dipengaruhi secara langsung oleh stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi. Selain kompensasi serta stress kerja, ada banyak variabel lain yang mempengaruhi produktivitas, seperti pendidikan, disiplin, dan motivasi.

### 3. METODE PENELITIAN

Metode kualitatif dan penelitian kepustakaan (*library study*) akan digunakan dalam penulisan karya ilmiah ini. Artikel ini mengkaji pengaruh teori, hubungan, dan variabel dari buku, majalah, dan media online lainnya. Variabel-variabel tersebut dapat ditemukan baik secara offline diperpustakaan maupun secara online melalui sumber seperti Google scholar, Mendeley. Penelitian kualitatif memerlukan penggunaan tinjauan pustaka yang sesuai dengan asumsi metodologis. Dengan demikian, tinjauan literatur harus dipergunakan secara induktif untuk menghindari pertanyaan peneliti. Penelitian kualitatif dilakukan karena sifatnya yang eksploratif (Sugiyono, 2013).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas

Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan tidak hanya mencakup fasilitas, tunjangan, insentif, upah, dan gaji (Hasibuan, 2009), tetapi juga mempengaruhi jumlah kerja, ketepatan waktu kerja, dan kualitas kerja (Hutabarat et al., 2023). Oleh karena itu, manajemen harus memberikan insentif dan tunjangan yang tepat waktu, tepat waktu, dan terus dievaluasi untuk meningkatkan produktivitas karyawan (Dunggio et al., 2021).

### 4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan

Lingkungan tempat kerja sangat mempengaruhi produksi pekerja. Menurut Sedarmayanti (2018), secara umum lingkungan kerja dibagi menjadi dua yakni lingkungan kerja non fisik dan fisik. Kuantitas kerja, dimensi atau indikator produktivitas, juga dipengaruhi fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan suasana kerja. Jika mereka ingin meningkatkan produktivitas di tempat kerja mereka, manajemen harus memastikan lingkungan kerja menjadi nyaman dan menyenangkan. Jika karyawan merasa puas, mereka akan lebih bersemangat melakukan apapun yang harus mereka kerjakan dan lakukan kepada perusahaan. Dengan seperti itu, produktivitas dan hasil kikerja karyawan akan sangat meningkat. Dengan sejalan ide Prabowo et al. (2018) bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktivitas karyawan. Produktivitas kerja semakin baik jika semakin baik lingkungan kerja.

### 4.3. Pengaruh Stress kerja terhadap Produktivitas Kerja

Produksi karyawan dipengaruhi oleh tingkat stres kerja. Berikut adalah beberapa indikator stres kerja:

- 1) Kerja dibawah tekanan yang besar
- 2) Desakan waktu
- 3) Kualitas komunikasi kepemimpinan yang buruk
- 4) Tuntutan tugas yang berlebihan

Jika stres di tempat kerja dikurangi, karyawan dapat meningkatkan kinerja dan produktivitas, tetapi peningkatan stres dapat menyebabkan gangguan, yang dapat mengurangi produktivitas. Sehingga karyawan dapat melakukan berbagai macam perubahan, manajemen harus menurunkan tingkat stres (Putri & Rahyuda, 2019). Kondisi ini sesuai dengan teori Bagus & Wahyuni (2019) menemukan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang penting pada produktivitas karyawan. Dengan kata lain, sejauh mana stres kerja dapat berhasil dikelola berbanding lurus dengan produktivitas karyawan yang dihasilkan. Hasil penelitian ini diperkuat dengan penelitian-penelitian sebelumnya seperti penelitian Bagus & Wahyuni (2019), Hariyono et al. (2009) serta Manihuruk & Tirtayasa (2020).

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis teori, makalah, dan pembahasan terkait, terdapat hipotesis yang dapat dirumuskan untuk penelitian selanjutnya. Pertama, terdapat asumsi bahwa kompensasi akan berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kerja. Kedua, lingkungan kerja juga diprediksi memengaruhi tingkat produktivitas kerja. Selanjutnya, tanggung jawab dalam pekerjaan diyakini memiliki dampak terhadap produktivitas kerja. Penelitian telah mengungkap bahwa lingkungan kerja, kompensasi, serta tingkat stres kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut perlu dipertimbangkan dalam konteks strategi manajemen untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi tenaga kerja di berbagai jenis organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, C., & Mulyani, S. D. (2017). Pengaruh remunerasi dewan direksi, leverage dan efektivitas komite audit terhadap kualitas laba dengan ukuran perusahaan sebagai variabel moderasi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 4(2), 227–244.
- Agustiningasih, H. N. (2023). *Remunerasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja Pegawai*. CV Pena Persada.
- Ati, R., Malik, I., & Parawu, H. E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kerja Sama Pegawai Di Kantor Kecamatan Taka Bonerate Kabupaten Kepulauan Selayar. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik (KIMAP)*, 3(3), 1005–1021.
- Bagus, A. T., & Wahyuni, D. U. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas

- Kerja Karyawan Bank Jatim. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(1).
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Suryamas Gemilang Lubricant. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 22–43.
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Vol. 4 No. 1. Hal. 1, 10*.
- Enceng, E. (2011). Menyusun Kompensasi Pns Berbasis Kinerja. *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen PNS*, 5(1 Juni).
- Handoko, W. P., Hidayat, W., & Suryoko, S. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Seluruh Karyawan PT. Pelindo III Cabang Tanjung Emas Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(2), 207–216.
- Hariyono, W., Suryani, D., & Wulandari, Y. (2009). Hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit Islam Yogyakarta PDHI kota Yogyakarta. *Jurna Kesmas UAD*, 3(3).
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen, Bumi Aksara Edisi Revisi*. Jakarta.
- Hastuti, T. P., Winarno, S., & Cahyani, R. R. (2017). Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Di Lingkungan Yayasan Pendidikan Perguruan Tinggi Sahid Surakarta. *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2).
- Hutabarat, J. F., Marpaung, F. K., Mare, A. M. S., & Fauzi, F. (2023). Sistem Kerja, Prosedur Kerja dan Pengembangan Karir Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PTPN III. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 5(2), 1392–1402.
- Kadarisman, M. (2012). Pengertian dan filosofi manajemen kompensasi. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1–53.
- Lestari, K. W. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada UD Sinar Abadi*. Universitas Pendidikan Ganesha.
- Lubis, S. (2020). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru madrasah aliyah negeri 2 model medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 17–25.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 296–307.
- Masuku, S., Lengkong, V. P. K., & Dotulong, L. O. H. (2019). Pengaruh Pelatihan, Budaya Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Askrindo Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(1).
- Nasution, E. (2014). Motivasi kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai fakultas dakwah IAIN Ar-Raniry. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian Dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 20(1).
- Prabowo, L., Sanusi, A., & Sumarsono, T. G. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 8(1), 24–31.
- Prabu, A. S., & Wijayanti, D. T. (2016). Pengaruh penghargaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (studi pada divisi penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). *Jurnal Ekonomi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 5(2), 104.
- Pranoto, E., Haryono, A. T., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati. *Journal of Management*, 2(2).
- Prasetyo, B. E. (2022). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus PT Pandu Siwi Sentosa). *Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta*.
- Putri, N. M. S. R., & Rahyuda, A. G. (2019). Peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Udayana University*.
- Saefullah, E., & Amalia, A. N. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Akademika*, 15(2), 117–122.
- Safitri, A. E., & Gilang, A. (2019). Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Witel Bekasi. *Jurnal Ecodemica*, 3(2), 170–180.
- Sedarmayanti, H. J. (2018). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*.
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada lembaga pendidikan tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63–77.
- Sugiyono, D. (2013). *Metode penelitian pendidikan pendekatan kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Suparno, S., & Hamidah, N. (2019). Analisis Pengukuran Produktivitas Menggunakan Metode Marvin E. Mundel. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 8(2), 121–131.

- Tripambudi, K., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2022). Analisis beban kerja dan stres kerja selama pandemi covid-19 terhadap kinerja guru dengan quality of work life sebagai variabel intervening. *AKUNTABEL: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan*, 19(1), 123–134.
- Wibowo, F. P. (2018). Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(2).