

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT TOYO MATSU SURABAYA

Agustina Rosita Ahoinei¹,
(rositaahoinai@gmail.com)

Sri Susilowati²
(sri.susilowati@unitomo.ac.id)

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Dr Soetomo Surabaya, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengevaluasi sejauh mana pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Toyo Matsu Surabaya. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada para karyawan. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas dan variabel terikat. Temuan dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi serta lingkungan kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara stres kerja menunjukkan pengaruh negatif. Secara bersamaan, ketiga variabel tersebut terbukti secara signifikan memengaruhi kinerja karyawan. Hasil ini mengindikasikan bahwa perusahaan sebaiknya memperbaiki sistem kompensasi dan menciptakan suasana kerja yang mendukung untuk mengurangi tingkat stres, sehingga dapat meningkatkan performa kerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, kinerja karyawan

ABSTRACT

This study was conducted to evaluate the extent to which compensation, work environment, and job stress influence employee performance at PT Toyo Matsu Surabaya. The research employed a quantitative approach, with data collected through the distribution of questionnaires to employees. The collected data were then analyzed using multiple linear regression techniques to examine the relationship between independent and dependent variables. The findings reveal that both compensation and the work environment have a positive and significant effect on employee performance, while job stress has a negative impact. Simultaneously, the three variables were found to significantly influence employee performance. These results suggest that the company should improve its compensation system and create a supportive work environment to reduce stress levels, thereby enhancing employee performance.

Keywords: Compensation, work environment, job stress, employee performance

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan individu yang berperan produktif dalam memimpin dan menjalankan suatu organisasi, baik di lembaga maupun perusahaan, serta dipandang sebagai aset penting yang perlu dibina dan ditingkatkan kemampuannya. SDM berperan sebagai faktor kunci dalam mencapai sasaran organisasi atau perusahaan. Dibandingkan dengan elemen lain, seperti modal maupun teknologi, SDM memiliki peran yang lebih strategis karena kemampuan, keterampilan dan kreativitas yang menjadi penentu

keberhasilan operasional dan pengambilan keputusan di dalam organisasi.

Dalam meningkatkan SDM suatu perusahaan tentu harus seimbang dengan pemberian kompensasi, karena dengan kompensasi yang adil dan kompetitif tentunya dapat menarik, mempertahankan, serta meningkatkan kinerja karyawan perusahaan. Pemberian kompensasi yang tepat membuat karyawan merasa aman secara finansial dan termotivasi untuk mematuhi aturan serta bertanggung jawab pada pekerjaannya. Kompensasi yang dimaksud yakni mencakup gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Simamora, 2019). Ketika kompensasi tidak terpenuhi tentu akan berpengaruh pada motivasi dan semangat kerja.

Lingkungan kerja yang baik tentunya juga akan mendukung kelancaran bisnis sekaligus memberi dampak positif bagi karyawan, baik secara karir maupun pribadi. Kondisi yang aman, nyaman, serta dilengkapi fasilitas memadai juga dapat meningkatkan produktivitas (Sari, Megawati, & Heriyanto, 2020). Dari hasil studi literatur, rata-rata lingkungan kerja belum sepenuhnya optimal, misalnya fasilitas kerja yang masih perlu ditingkatkan, penataan ruang yang kurang efisien, serta kondisi fisik lingkungan kurang nyaman. Hal tersebut tentu akan membuat karyawan merasa stres dalam bekerja.

Stres kerja adalah keadaan tekanan yang dapat memengaruhi emosi, pola pikir, serta mengganggu kondisi dan keseimbangan kesehatan fisik seseorang. Menurut Rivai (dalam Safitri & Astutik, 2019: 15) stres kerja menyebabkan ketidakseimbangan fisik dan mental, yang berdampak buruk pada kesehatan, seperti sulit mengelola emosi, kesulitan dalam berpikir, dan kondisi tubuh karyawan yang kurang fit. Selain stres kerja, terdapat faktor lain seperti tekanan, yang dapat memicu gangguan emosional. Hal ini terjadi karena adanya target kerja yang tinggi, beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang melewati batas dan perbedaan pendapat.

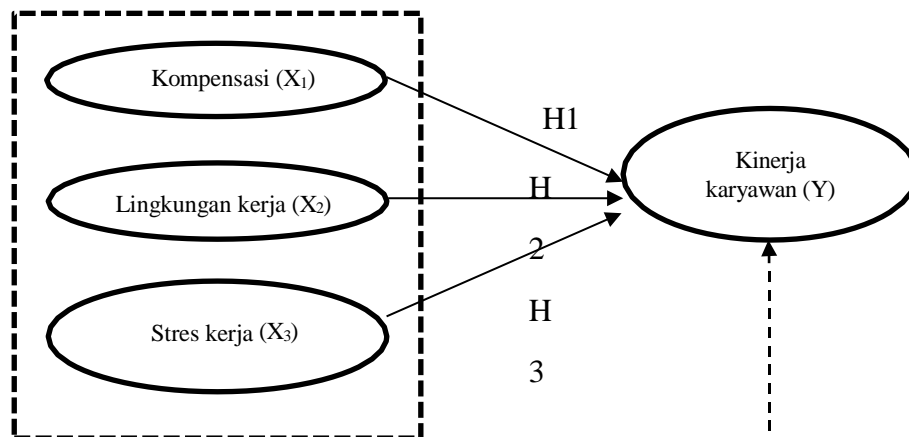
Tekanan kerja dapat terjadi saat tuntutan dalam pekerjaan melampaui kemampuan seseorang, sehingga memicu gangguan emosional dalam menghadapi tekanan tersebut (Vanchapo, 2020). Tekanan kerja biasanya terjadi pada faktor internal, misalnya target perusahaan yang harus dicapai. Disini para pekerja tidak dapat menolak aturan perusahaan, karena mereka harus menyelesaikan keseluruhan pekerjaan, jika pekerja tidak memenuhi target tentu ada penilaian khusus terkait kinerja yang dilaksanakan oleh tim SDM perusahaan.

Kinerja mengacu pada sejauh mana keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan tugas atau tujuan tertentu, dan mencakup kualitas kerja yang diberikan oleh karyawan dalam organisasi (Armansyah, 2022). Kinerja perusahaan merujuk pada tingkat keberhasilan dalam upaya mewujudkan tujuan yang telah dirancang oleh perusahaan. Peningkatan kinerja organisasi bergantung pada partisipasi aktif, baik individu maupun tim karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka (Kurnia Saptra dkk, 2023).

2. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis variabel yang digunakan, yaitu variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen atau variabel bebas mencakup kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja, yang diasumsikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu,

variabel dependen atau variabel terikat adalah kinerja karyawan, yang menjadi fokus utama untuk diukur dan dianalisis.



Gambar 1: Kerangka Konseptual Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Kompensasi merupakan seluruh bentuk pendapatan, baik dalam bentuk tunai maupun non-tunai, sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, kompensasi disalurkan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh perusahaan (Mujanah, 2019). Selain itu kompensasi juga sebagai wujud penghormatan kepada karyawan dalam membantu tercapainya target perusahaan. Kompensasi ini baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial, diberikan sesuai kebijakan perusahaan sebagai upaya dalam rangka menunjang kesejahteraan karyawan, melalui fasilitas seperti THR dan dana pensiun. Kompensasi dapat menjadi motivasi guna mendorong kinerja karyawan, loyalitas dan kepuasan kerja karyawan.

H1= Diduga kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Toyo Matsu Surabaya

Pengaruh lingkungan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan aspek yang meliputi peralatan, material, situasi kerja, metode pelaksanaan tugas, dan sistem pengaturan kerja, baik secara individual maupun kelompok (Nitisemito, 2019). Segala fasilitas dan infrastruktur di lingkungan sekitar karyawan dapat bekerja dan berpengaruh terhadap suatu pekerjaan (Saydan, 2020). Lingkungan kerja dapat membantu mendukung proses Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) sehingga lebih tepat sasaran (Sedermayati, 2021). Lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, apabila situasi tempat kerja aman dan nyaman, sehingga nantinya dapat mempengaruhi kesehatan fisik maupun mental karyawan.

H2= Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. ToyoMatsu Surabaya

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan

Stres kerja merupakan keadaan psikologis yang berpotensi memengaruhi pola pikir, sikap, serta kepribadian seseorang dan situasi mental individu. Orang yang terkena stres, tentunya dia mempunyai masalah dan menderita kecemasan secara kronis

(Nusran, 2019). Stres kerja juga dapat berhubungan dengan masalah yang bervariasi, misalnya masalah dengan keluarga, masalah keuangan, masalah kepribadian dan pandangan personal individu. Untuk itu karyawan perusahaan harus bisa menghadapi tantangan dan mengelola emosi yang baik, agar pengelolaan stres karyawan tidak berdampak pada kinerja karyawan.

H3= Diduga stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. Toyo Matsu Surabaya

Pengaruh Simultan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

Kinerja karyawan menggambarkan capaian kerja dalam rentang waktu pekerjaan tersebut, sebagai perbandingan terhadap standar atau tujuan yang sebelumnya telah ditentukan dan disepakati. Karyawan cenderung bekerja secara optimal ketika pekerjaannya memungkinkan mereka memenuhi kebutuhan hidup. Karena itu, perusahaan harus memberikan perhatian yang sungguh-sungguh terhadap kebutuhan para karyawan. Ketika karyawan merasa dihargai, terlindungi, dan betah dalam bekerja, maka produktivitas kerja yang optimal dapat tercapai. Dengan demikian, karyawan menerima penghargaan yang layak atas kinerja mereka yang tinggi di perusahaan dan mampu mencapai manfaat yang diinginkan.

H4= Diduga kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan data dengan pendekatan kuantitatif. Menurut Kuncoro (2021), data kuantitatif adalah data yang disajikan dalam bentuk angka atau bersifat numerik, dapat diukur secara objektif, dan biasanya disajikan dalam bentuk angka atau statistik untuk menjelaskan suatu fenomena. Penelitian ini menggunakan sumber data primer sebagai bahan utama. Data primer yang dimanfaatkan berkaitan langsung dengan variabel lingkungan kerja dan stres kerja yang dianalisis terhadap kinerja karyawan di PT Toyo Matsu. Kuesioner melalui *google form* ini bertujuan untuk mendapatkan informasi mengenai masalah yang sedang diteliti. Responden nantinya akan memberi jawaban terkait pertanyaan tentang variabel menggunakan metode penilaian skala likert dengan rentang 1 sampai. Pertama, penelitian ini menggunakan uji instrumen yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk memastikan apakah kuesioner tersebut secara tepat dapat mengukur konstruk yang telah ditetapkan secara tepat. Kuesioner dikatakan valid apabila $< 0,3$. Lalu, uji reliabilitas yang digunakan untuk menilai konsistensi suatu kuesioner dalam menghasilkan data yang dapat dipercaya atau konsisten dan stabil dari waktu ke waktu menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (α). Sebuah variabel dapat dikatakan reliabel apabila menunjukkan tingkat konsistensi yang memadai nilai $\alpha \geq 0,60$.

Kedua, penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik, yang bertujuan untuk menilai apakah model regresi yang dibangun mampu memberikan estimasi yang tepat, bebas dari bias, serta konsisten dalam menjelaskan hubungan antar variabel. Uji asumsi klasik dilakukan agar model regresi yang digunakan memenuhi syarat validitas dan kelayakan, sehingga

hasil analisis statistik dapat dipercaya dan dipertanggungjawabkan. Uji asumsi klasik terdapat 3 macam, yakni uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas. Pengujian normalitas dilakukan untuk memastikan bahwa nilai error atau residu dalam model regresi memiliki distribusi yang mengikuti pola normal, sebagai salah satu syarat validitas analisis regresi. Metode yang digunakan adalah rumus Kolmogorov-Smirnov, dengan kriteria bahwa data dianggap berdistribusi normal apabila nilai signifikansinya melebihi angka 0,05 sedangkan nilai di bawah 0,05 mengindikasikan bahwa data menyimpang dari distribusi normal. Lalu model regresi yang baik seharusnya bebas dari multikolinieritas, artinya tidak terdapat korelasi yang signifikan antar variabel independen. Dengan demikian, setiap variabel bebas mampu memberikan kontribusi yang jelas dalam menjelaskan perubahan pada variabel terikat. Sebagai acuan, multikolinieritas biasanya diuji menggunakan nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Jika nilai VIF berada di bawah angka tertentu (misalnya < 10) dan nilai Tolerance mendekati 1, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami multikolinieritas. Selanjutnya pengujian heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varians residual antara satu pengamatan dengan yang lainnya dalam suatu model regresi. Apabila varians tersebut konstan, maka kondisi tersebut dikenal sebagai homoskedastisitas.

Ketiga, penelitian ini menggunakan uji hipotesis, yang terdiri dari Uji F dan uji t. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen yang terdapat dalam suatu model regresi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05). Apabila nilai signifikansi F lebih kecil atau sama dengan 0,05, maka dapat dikatakan bahwa seluruh variabel independen secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dapat menjelaskan hubungan antar variabel dengan baik. Lalu uji t (parsial) merupakan salah satu metode analisis statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Apabila nilai probabilitas (p-value) yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen secara parsial. Sebaliknya, jika nilai probabilitas sama dengan atau lebih besar dari 0,05, maka hipotesis alternatif (H_a) ditolak dan hipotesis nol (H_0) diterima.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Profil responden yang terlibat dalam penelitian ini dianalisis secara deskriptif berdasarkan jenis kelamin dan usia, sebagaimana disajikan dalam tabel-tabel berikut:

Tabel 1: Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Corrected item– total correlation	Sig	Kesimpulan
Kompensasi (X1)	X.1.1	0,851	0.000	Valid
	X.1.2	0,798	0.000	Valid
	X.1.3	0,684	0.000	Valid
	X.1.4	0,790	0.000	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X.2.1	0,601	0.000	Valid
	X.2.2	0,613	0.000	Valid
	X.2.3	0,649	0.000	Valid
	X.2.4	0,667	0.000	Valid
	X.2.5	0,642	0.000	Valid
	X.2.6	0,538	0.000	Valid
Stress Kerja (X3)	X.3.1	0,646	0.000	Valid
	X.3.2	0,634	0.000	Valid
	X.3.3	0,754	0.000	Valid
	X.3.4	0,735	0.000	Valid
	X.3.5	0,642	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,609	0.000	Valid
	Y.2	0,526	0.000	Valid
	Y.3	0,578	0.000	Valid
	Y.4	0,463	0.001	Valid
	Y.5	0,582	0.000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.6	0,700	0.000	Valid
	Y.7	0,582	0.000	Valid
	Y.8	0,514	0.000	Valid

Sumber: Data olahan peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang ditampilkan pada Tabel 4.7, dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam variabel independen maupun variabel dependen dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai correlated item–total correlation pada setiap indikator yang semuanya berada di atas angka 0,3.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas variabel diketahui melalui besaran alpha cronbach, jika besaran alpha cronbach lebih tinggi dari 0,6 dapat dinyatakan jika variabel tersebut dapat dipercaya.

Tabel 2: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Alpha	Kesimpulan
Kompensasi (X_1)	0.785	0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0.663	0.6	Reliabel
Stress Kerja (X_3)	0.702	0.6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.701	0.6	Reliabel

Sumber: Data olahan peneliti (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang disajikan pada Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa seluruh indikator pada variabel independen maupun variabel dependen telah memenuhi kriteria reliabilitas. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha if Item Deleted yang berada di atas ambang batas minimum sebesar 0,6.

Uji Normalitas

Kriteria pengujiannya adalah sebagai berikut: apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka residual dianggap berdistribusi normal. Hal ini berarti model regresi yang digunakan memenuhi syarat asumsi normalitas. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual tidak berdistribusi normal, sehingga model regresi yang dibangun berpotensi mengalami penyimpangan asumsi.

Tabel 3: Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.21455576
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.064
	Negative	-.041
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data olahan peneliti (2025)

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0,200. Nilai ini lebih besar dari batas signifikansi 0,05, sehingga dapat

disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Dengan kata lain, model regresi yang digunakan telah memenuhi asumsi normalitas, sehingga data layak untuk dianalisis lebih lanjut.

Uji Multikolinieritas

Apabila nilai VIF suatu variabel lebih besar dari 10, maka variabel tersebut dinyatakan memiliki masalah multikolinieritas dengan variabel bebas lainnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel independen tersebut tidak berdiri sendiri, melainkan memiliki hubungan yang sangat kuat dengan variabel independen lain, sehingga sulit untuk mengukur pengaruhnya secara individual terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai VIF berada di bawah angka 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinieritas yang berarti dalam model. Hal ini menandakan bahwa masing-masing variabel independen cukup independen satu sama lain, sehingga hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan lebih akurat.

Tabel 4: Nilai VIF

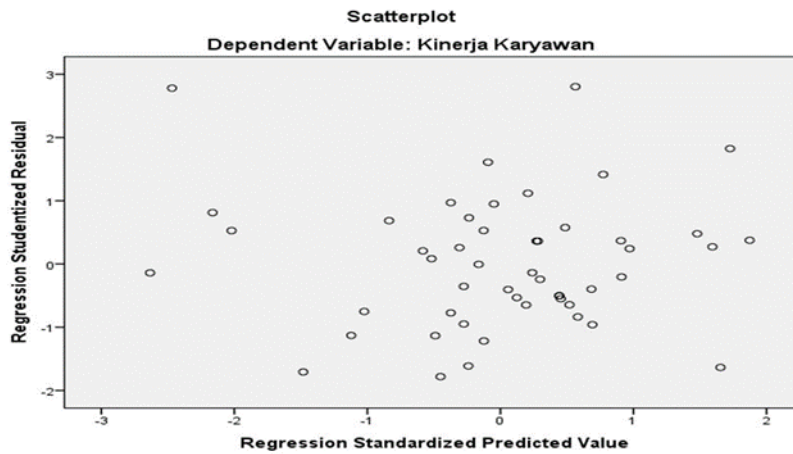
Variabel	VIF
Kompensasi	1.932
Lingkungan Kerja	1.328
Stres Kerja	1.835

Sumber: Data olahan peneliti (2025)

Hasil pengujian asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini memperlihatkan bahwa kedua variabel independen memiliki nilai Variance Inflation Factor (VIF) yang berada di bawah angka 10. Kondisi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat permasalahan multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan. Dengan kata lain, masing-masing variabel independen dapat berdiri sendiri tanpa adanya hubungan yang terlalu kuat dengan variabel independen lainnya.

Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan metode visualisasi melalui grafik scatterplot. Grafik ini menampilkan hubungan antara nilai prediksi yang dihasilkan oleh model dengan residual yang diperoleh dari data penelitian. Apabila titik-titik pada grafik scatterplot menyebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, maka hal tersebut menunjukkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika titik-titik membentuk pola tertentu seperti gelombang, kipas, atau pola menyempit dan melebar, maka dapat dikatakan bahwa terdapat gejala heteroskedastisitas.



Gambar 1: Scatterplot

Sumber: Data diolah peneliti (2025)

Berdasarkan hasil pengolahan data yang ditampilkan melalui scatterplot di atas, dapat diinterpretasikan bahwa informasi yang diperoleh dari penyebaran kuesioner memberikan gambaran mengenai pola sebaran residual dalam model regresi. merupakan data murni dari responden. Hal ini dapat dilihat pada gambar di atas titik residual data tidak memiliki kesamaan antara responden yang satu dengan responden yang lainnya, sehingga data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner telah memenuhi uji hesteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini diterapkan metode analisis regresi linear ganda yang diolah melalui program SPSS. Hasil dari analisis tersebut disajikan sebagai berikut:

Tabel 5: Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	2.924	.456		6.416	.000			
Kompensasi	.165	.080	.201	2.052	.046	.695	.290	.145

Lingkungan Kerja	.334	.066	.410	5.047	.000	.699	.597	.356
Stres Kerja	-.358	.076	-.453	4.740	.000	-.761	-.573	-.334

Sumber: Data olahan peneliti (2025)

Berdasarkan analisis data, dapat ditarik persamaan regresi linier berganda yang signifikan, yaitu:

$$Y = 2.924 + 0.165 X1 + 0.334 X2 - 0.358 X3 + e$$

Uji Hipotesis

Apabila nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tersebut memiliki pengaruh parsial terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji t adalah sebagai berikut:

Tabel 6: Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1 (Constant)	2.924	.456		6.416	.000		
Kompensasi	.165	.080	.201	2.052	.046	.695	.290
Lingkungan Kerja	.334	.066	.410	5.047	.000	.699	.597
Stres Kerja	-.358	.076	-.453	-4.740	.000	-.761	-.573

Sumber: Data olahan peneliti (2025)

Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa variabel kompensasi secara individu memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

- a. Uji parsial terhadap pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan bahwa nilai thitung sebesar 5,047 melebihi ttabel sebesar 2,0129. Pada tingkat signifikansi 5%, hal ini mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- b. Uji parsial pengaruh Stress Kerja (X3) terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung sebesar $-4.740 <$ dari ttabel sebesar -2.0129 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima pada tingkat signifikansi 5 persen. Oleh sebab itu, dapat disimpulkan bahwa variabel Stres Kerja secara terpisah berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil Uji F

Apabila nilai signifikansi yang diperoleh kurang dari 0,05, maka variabel-variabel bebas tersebut terbukti berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Tabel 7: Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	7.601	3	2.534	51.666	.000 ^b
Residual	2.256	46	.049		
Total	9.856	49			

Sumber: Data olahan peneliti (2025)

Variabel bebas Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stress Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini dikarenakan nilai signifikansi uji F adalah $0,000 < 0,05$.

Hasil dan Pembahasan

Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis melalui uji parsial (uji t), ditemukan bahwa variabel Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi variabel Kompensasi sebesar 0,046, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama terdapat dugaan bahwa kompensasi memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan dinyatakan valid dan dapat diterima. Hasil penelitian membuktikan terdapat hubungan positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan, yang sesuai dengan hasil studi terdahulu sebelumnya, seperti Dunggio, Sukatmadjaya, dan Habib (2021), Agustina Vivi Herlina (2020), FoEh, dan Papote (2021).

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis melalui uji t (parsial), diperoleh bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini terlihat dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berada lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan “Lingkungan Kerja diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian membuktikan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Irawan, et al., (2025); Azizah & Sitohang, (2022); Dewi dan Kusumasari, (2024); menyatakan bahwa Lingkungan Kerja terbukti memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Temuan ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Setiyaningrum, et al. (2024), yang menyimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan uji parsial (uji t) diperoleh hasil bahwa Stress Kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal tersebut terlihat dari hasil uji t pada variabel Stres Kerja (X3) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, lebih kecil dibandingkan tingkat signifikansi (α) 0,05. Oleh karena itu, hipotesis pertama yang menyatakan “Stres kerja diduga memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan” dapat diterima dapat dinyatakan diterima dan terbukti kebenarannya. Hasil penelitian membuktikan stres kerja berpengaruh signifikan positif terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian Irawan, et al., (2025); dan Azizah & Sitohang, (2022); menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak yang nyata dan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. namun berbeda dengan penelitian Dewi dan Kusumasari, (2024) yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak memberikan pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hubungan Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Bersumber pada hasil pengujian hipotesis dengan memakai uji simultan (uji F), diperoleh kalau variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), serta stres kerja (X3) secara bersama- sama mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan (Y). Perihal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang terletak di dasar batasan signifikansi 0,05. Dengan demikian, hipotesis yang melaporkan jika “Kompensasi, lingkungan kerja, serta stres kerja secara simultan mempengaruhi positif serta signifikan terhadap Kinerja Karyawan” bisa diterima serta teruji kebenarannya. Penemuan riset ini menampilkan kalau Kompensasi, Lingkungan Kerja, serta tekanan pikiran kerja secara bersama- sama mempengaruhi Kinerja Karyawan. Hasil ini tidak berubah- ubah dengan riset yang dicoba oleh Irawan, et all (2025) dan Azizah & Sitohang (2022), yang pula merumuskan terdapatnya pengaruh simultan dari ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN, MANFAAT, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di PT. Toyo Matsu Surabaya, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Pertama, kompensasi terbukti berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, yang berarti semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Kedua, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh signifikan positif terhadap kinerja, sehingga suasana kerja yang nyaman dan kondusif mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih optimal. Ketiga, stres kerja memberikan pengaruh signifikan negatif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin tinggi tingkat stres yang dialami karyawan maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan. Keempat, secara simultan, kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara bersama-sama terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Toyo Matsu Surabaya.

Manfaat penelitian ini dapat ditinjau dari beberapa aspek. Pertama, bagi pengembangan ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi yang berarti, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia. Hasil penelitian ini tidak hanya menambah pemahaman teoritis mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan tingkat stres kerja, tetapi juga memberikan dasar bagi praktik manajerial yang lebih efektif. Temuan penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya, sekaligus memberikan manfaat aplikatif bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan serta strategi yang dapat meningkatkan produktivitas, kesejahteraan, dan motivasi karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memperkaya literatur akademis, tetapi juga dapat dimanfaatkan sebagai bahan bacaan atau referensi yang menyajikan informasi teoritis dan empiris bagi pihak-pihak yang tertarik mengkaji lebih lanjut topik serupa. Kedua, bagi pemerintah, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan gambaran dalam menentukan kebijakan, arah, serta strategi untuk memperbaiki kinerja belanja daerah. Ketiga, bagi peneliti di masa yang akan datang, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi yang bermanfaat, terutama bagi peneliti yang ingin mengangkat topik serupa sehingga dapat mengembangkan kajian yang lebih mendalam dan komprehensif.

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan kepada PT. Toyo Matsu Surabaya. Pertama, perusahaan disarankan untuk lebih memperhatikan aspek kompensasi dengan menyesuaikannya terhadap kinerja yang telah dicapai karyawan, sehingga mampu meningkatkan motivasi serta semangat kerja mereka. Kedua, perusahaan juga perlu memberikan perhatian khusus terhadap lingkungan kerja dengan cara menyediakan fasilitas yang memadai serta menciptakan kondisi lingkungan yang lebih baik, agar karyawan merasa nyaman dan produktif dalam menjalankan tugas. Ketiga, terkait stres kerja, perusahaan sebaiknya menerapkan job description yang jelas, tegas, dan terstruktur, sehingga setiap karyawan memahami dengan baik tugas dan tanggung jawabnya. Penerapan deskripsi pekerjaan yang tepat diharapkan dapat mengurangi kebingungan, menekan tingkat stres, serta mendukung peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, jumlah responden yang digunakan hanya terbatas pada 50 karyawan operasional PT. Toyo Matsu Surabaya, sehingga hasil penelitian ini mungkin

belum dapat digeneralisasikan secara luas pada perusahaan atau sektor lain dengan karakteristik berbeda. Kedua, instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert memiliki potensi bias subjektif, karena jawaban responden sangat bergantung pada persepsi pribadi dan kondisi psikologis saat pengisian. Ketiga, variabel yang diteliti hanya terbatas pada kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja, padahal kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, maupun motivasi yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Keempat, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional, sehingga hanya mampu menggambarkan kondisi pada saat tertentu dan tidak dapat menjelaskan hubungan kausalitas secara lebih mendalam dalam jangka panjang.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M., dkk. (2020). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish.
- Azizah, S. Y., & Sitohang, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja ABK. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(3), hlm. 1–15.
- Dewi, M. A. F., & Kusumasari, I. R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4422–4432.
- Dunggio, A., Sukatmadjaya, R., & Habib, A. (2021). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Manajemen*, 12(2), 115–126.
- FoEh, S., & Papote, D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 22–33.
- Irawan, Tiandi R. P., & Setiawan, N. (2025). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan di Bojonegoro. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 1(3), 560–567. *Jurnal Mahasiswa STIESIA jurnal.umt.ac.id*
- Mujanah. (2019). *Kompensasi dan Kinerja Karyawan*. Surabaya: UNESA University Press.
- Nitisemito, A. S. (2019). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia. Nusran. (2019). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Makassar: Andi Publisher.
- Rivai, V. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Safitri, M. D., & Astutik, S. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, 8(2), 33–45.
- Sari, R. P., Megawati, & Heriyanto. (2020). Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 11(1), 89–99.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. Sugiyono. (2020). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.