



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 4 Nomor 4 Tahun 2024 Page 3833-3840

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja
Terhadap Produktivitas Kerja
(Studi Literatur MSDM)

Revia Nur Intan^{1✉}, Hawignyo²

Universitas Singaperbangsa Karawang

Email: 2210631020055@student.unsika.ac.id^{1✉}

Abstrak

Penelitian ini mengeksplorasi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap produktivitas kerja. Melalui studi literatur Manajemen Sumber Daya Manusia, ditemukan bahwa kompensasi(X1), lingkungan kerja(X2), dan stres kerja(X3) secara individual memberikan pengaruh positif terhadap produktivitas kerja (Y). Selain itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas kerja.

Kata Kunci: *Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Produktivitas Kerja*

Abstract

This research explores the influence of compensation, work environment, and work stress on work productivity. Through a study of Human Resource Management literature, it was found that compensation (X1), work environment (X2), and work stress (X3) individually made a positive contribution to work productivity (Y). Apart from that, this research concludes that these three variables have an influence on work productivity.

Keywords: *Compensation, Work Environment, Work Stress, Work Productivity*

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja adalah gambaran prestasi kerja karyawan (Laksmiari. 2019) dalam (Narpati et al., 2024). Hasil kerja setiap dari pegawai masing-masing dinilai oleh manajer atau atasan mereka berdasarkan tingkat per unit. Kinerja perusahaan tercermin dari produktivitas kerja karyawannya. Peningkatan produktivitas harus dilakukan karena adanya kesenjangan antara hasil kerja yang diharapkan dengan kenyataan sebenarnya. Menurut (Wahyuningsih, 2019) Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor krusial dalam menentukan keberhasilan suatu usaha. Produktivitas merupakan faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu pengusaha. Produktivitas akan sangat bermanfaat bagi pemilik usaha maupun karyawan, terutama dalam hal kesejahteraan .

Menurut (Djalupi et al., 2023) kompensasi yang diberikan oleh Perusahaan kepada karyawan sebagai bentuk ungkapan penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan tersebut. Sehingga Perusahaan tidak mampu memberikan kompensasi untuk meningkatkan motivasi, loyalitas dan kualitas kerja karyawan. Oleh karna itu, kompensasi dapat didefinisikan sebagai sarana untuk menaruh peran penting bagi karyawan didalam sebuah Perusahaan, jika dalam kompensasi tidak sesuai maka akan berdampak negatif pada semangat kerja karyawan sebaliknya jika kompensasi diberikan sesuai maka mereka akan memberikan semua kemampuan terbaiknya kepada Perusahaan, sehingga dapat menciptakan produktivitas kerja lebih meningkat (Purnomo & Utami, 2021). Riset yang dilakukan oleh (Elok Rahma Sarita, 2022) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara persial terhadap produktivitas kerja karyawan pada UD. Bagong Kediri.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang hal yang berhubungan dengan aktivitas karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya (Anggraeni et al., 2024). Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa nyaman dan nyaman agar karyawan dapat bekerja secara optimal. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja memiliki

pengaruh yang lebih besar faktor, sampai saat ini masih banyak perusahaan yang masih kurang memperhatikan faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara langsung terhadap para karyawan, dapat dikatakan lingkungan kerja dapat menumbuhkan semangat kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai bisa akan menurunkan kinerja. Riset yang dilakukan oleh (Nurhasan dan Nugroho 2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara simultan produktivitas Pegawai Studi Pada KPP Pratama Yogyakarta.

Stres kerja merupakan suatu keadaan ketegangan yang mempengaruhi keadaan serta emosi individu (Handoko, 2019) dalam (Puspitaningrum & Sudarsi, 2024). Stres di tempat tempat kerja merupakan permasalahan yang perlu ditangani dan diselesaikan secepatnya. Prioritas bagi perusahaan adalah mempertahankan tingkat stres yang tinggi terkait pekerjaan karyawan, dengan menekankan bahwa manusia sangat penting bagi bisnis untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya .untuk mempertahankan tingkat stres yang tinggi terkait dengan pekerjaan karyawan , menekankan bahwa manusia merupakan asset krusial artinya sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan sebelumnya . Apabila suatu organisasi dapat mengurangi tingkat stres karyawan, maka pegawai akan menjadi lebih produktif dan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga berdampak pada penurunan tingkat stres pegawai. Maka karyawan akan menjadi lebih produktif dan meningkatkan kualitas kerjanya sehingga berdampak pada penurunan tingkat stress. (Agnia & Sumbogo, 2022) mengungkapkan bahwa stres di tempat kerja mempunyai dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan Riset yang dilakukan oleh (Puspitaningrum & Sudarsi, 2024) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh Stress kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV Airin Graha Persada.

METODE PENELITIAN

Metode penulisan ini didasarkan pada metode kualitatif dan peneliti kepustakaan atau *Library Research*. Dengan mempelajari teori, menganalisis data secara mendalam, dan memahami hubungan atau pengaruh antara variabel jurnal online dari Google Scholar. Dalam penelitian kualitatif, tinjauan literatur harus digunakan secara konsisten dengan asumsi metodologis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktifitas

Untuk memenuhi kebutuhan ekonomi secara umum, karyawan bekerja di perusahaan, dan sebagai imbalannya, perusahaan memberikan gaji atau kompensasi atas pekerjaan yang telah diselesaikan. Perusahaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawannya, salah satunya melalui pelatihan untuk meningkatkan keterampilan serta memberikan gaji atau kompensasi yang sesuai untuk keduanya. Perusahaan harus berupaya meningkatkan produktivitas karyawan melalui pengembangan sumber daya manusia. Salah satu cara untuk memotivasi karyawan agar lebih produktif adalah dengan menawarkan kompensasi yang layak. Jika gaji yang diberikan tepat, karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik. Oleh karena itu, kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini didukung oleh berbagai penelitian yang menunjukkan bahwa kompensasi mempengaruhi produktivitas kerja. ((Djalupi et al., 2023)., (Elok Rahma Sarita, 2022)., (Tanjung & Mardhiyah, 2023)., (Lestari, 2020)., (Budiyanto, 2021)).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas

Lingkungan kerja yang kondusif memiliki dampak besar terhadap produktivitas karyawan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat meningkatkan produktivitas karyawan secara signifikan. Setiap perusahaan akan menghadapi perubahan lingkungan yang bersifat teknis maupun fenomenal. Beberapa aspek yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi pengaturan pencahayaan, tingkat kebisingan, dan kenyamanan kerja. Pencahayaan dapat diartikan sebagai pengaturan atau sirkulasi udara yang baik untuk lingkungan kerja, serta memastikan keamanan dan kenyamanan fasilitas karyawan. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja. ((Wulandari et al., 2020)., (Elok Rahma Sarita, 2022)., (Puspitaningrum & Sudarsi, 2024)., (Trisnawaty & Parwoto, 2021)., (Budiyanto, 2021)).

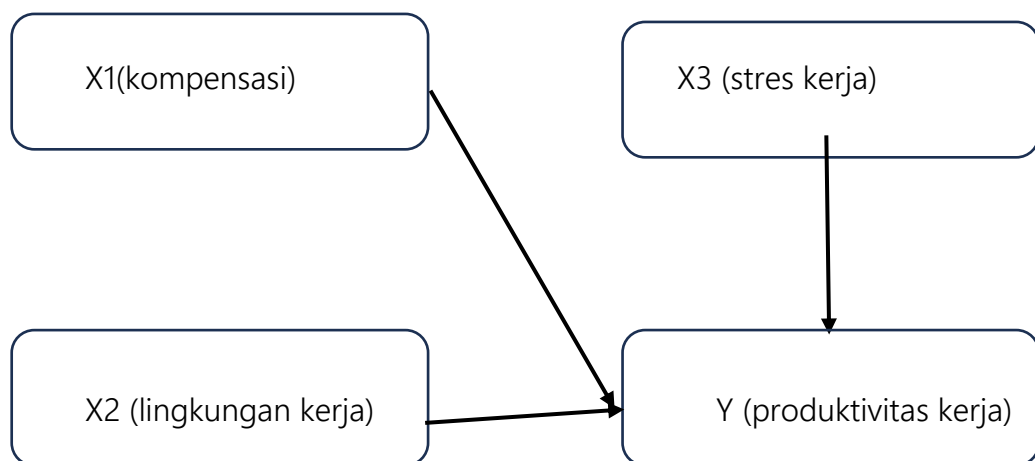
Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktifitas

Stres kerja memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas karyawan. Beberapa indikator stres kerja meliputi beban kerja yang berlebihan, tekanan, kualitas supervisi yang buruk, umpan balik yang tidak memadai tentang kinerja, frustrasi. Faktor-faktor atau indikator produktivitas antara lain ketepatan waktu, kualitas kerja, dan jumlah output kerja. Salah satu alasan mengapa karyawan yang mengalami stres kerja tidak dapat bekerja

dengan optimal adalah karena stres tersebut dapat memberikan dampak negatif pada hasil kerjanya. Dengan kata lain, karyawan tidak mampu bekerja seefisien mungkin akibat dari stres kerja. Hal ini dapat berdampak negatif terhadap kinerja karyawan, karena mereka tidak dapat memaksimalkan potensi kerjanya. Penelitian mendukung bahwa stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ((Puspitaningrum & Sudarsi, 2024), (Safitri & Gilang, 2019), (Budiyanto, 2021), (Ibrahim et al., 2023)).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, dan penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antara variabel, maka diperoleh kerangka berfikir artikel seperti dibawah ini.



Gambar 1: kerangka berfikir

Sumber: (Anggraeni et al., 2024) dan (Yohanes B Windo Thalibana, 2022)

Berdasarkan gambar *conceptual framework* diatas, maka: kompensasi yang memadai, lingkungan kerja yang positif, dan manajemen stres di tempat kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja karyawan. Studi literatur menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara persial memberikan dampak positif terhadap produktivitas kerja. Kompensasi, lingkungan kerja, dan stress kerja semuanya memiliki pengaruh yang berbeda terhadap produktivitas kerja. Selain variabel kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja yang mempengaruhi produktivitas, masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya, antara lain variabel:

1. Disiplin kerja (Erika et al., 2021)
2. Motivasi kerja (Harahap et al., 2019)
3. Budaya Organisasi (Marlina Evi, 2020)

SIMPULAN

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat dirumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja.
3. Stres kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja..

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, E. F., Alawiyah, N., Widadi, P. M., & Safina, S. (2024). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Produktifitas Kerja*. 3(9).
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480–493. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2723>
- Budiyanto, A. (2021). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja*. 24(1), 22–43.
- Elok Rahma Sarita. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Ud. Bagong Kediri. *OPTIMAL: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 2(2), 190–204. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i2.485>
- Erika, E., Yuniar, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Djalupi et al., 2023, P., Dan Stress Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PLN UP, K. P., Frinzky natalia djaluپی, P., makkasau, S., bachri, S., & Muhammadiyah Palopo, U. (2023). The Effect Of Leadership Style, Compensation And Work Stress On Employee Productivity At PT. PLN UP3 Palopo. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2886–2891. <http://journal.yrpiپku.com/index.php/mse>
- Hermawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah*, 22(2), 173–180. <http://ejournal.ubharajaya.ac.id/index.php/JKI>

- Ibrahim, Z. M., Hidayat, R., Panjaitan, S., & Gunawan, A. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Studi Kasus Pt Mitsui Kinzoku Catalysts Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 9(14), 794–807. <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP>
- Lestari, N. H. I. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Produktivitas dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada PT. Hutan Rindang Banua). *Jurnal Berbasis Sosial*, 1(2), 26–42. <http://jurnal.stkipalmaksum.ac.id/index.php/jbs/article/view/119/129>
- Narpati, B., Wijayanti, M., & Meutia, K. I. (2024). Peran Lingkungan Kerja Sebagai Moderasi Antara Pengawasan dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Perusahaan Manufaktur. *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 8(1), 121–131. <https://doi.org/10.24269/iso.v8i1.2624>
- Nurhasan, A. M., & Nugroho, M. A. S. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia*, 1(3), 473–505. <https://doi.org/10.32477/jrima.v1i3.736>
- Purnomo, M. A., & Utami, E. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Berkat Anugerah Sejahtera. *Borneo Student Research (BSR)*, 2(2), 1407–1416. <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/view/1931>
- Puspitaningrum, Y., & Sudarsi, S. (2024). The Influence Of Job Training, Work Environment And Job Stress On Employees' Work Productivity (A Case Study At CV Airin Graha Persada). *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5(2), 3221–3230. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisiplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570–585. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i3.441>
- Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada Bagian Produksi 1 PT JS Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 22(2), 84–92. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i2.12361>

- Wahyuningsih, S. (2019). Pengaruh Pelatihan dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60(April), 91–96.
- Wulandari, R. W., Farida, U., & Santoso, A. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Non-Fisik, dan Stress Kerja terhadap Produktivitas Kerja Guru Di SMK Bakti Ponorogo. *ASSET: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.24269/asset.v3i1.2701>
- Yohanes B Windo Thalibana. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen*, 1(4), 01–09. <https://doi.org/10.30640/inisiatif.v1i4.344>.