

# Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Penjualan di PT Mandiri Sumber Kemakmuran Cabang Simpang Cilegon

Alyanida Eka Putri<sup>1\*</sup>, Hero Wirasmara Kusuma<sup>2</sup>, Irawan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Faletahan, Indonesia

Alamat: Jl. Raya Cilegon Pelamunan, Kec. Kramatwatu, Kabupaten Serang, Banten

Korespondensi penulis: [alyanida088@gmail.com](mailto:alyanida088@gmail.com)

**Abstract.** *The research aims to determine whether there is an influence of compensation, work environment and work stress on employee performance at PT Mandiri Sumber Kemakmuran Simpang Cilegon Branch. The total population is 40 sales and marketing people at PT Mandiri Sumber Kemakmuran, all of whom were respondents in this research. Data was obtained using a questionnaire distributed to all sales and marketing at PT Mandiri Sumber Kemakmuran Simpang Cilegon Branch. The data analysis technique used in this research is multiple linear regression, which is operated using the SPSS Version 25 program. The result of this research show that there is a significant and positive influence of the compensation variables (X1), work environment (X2) and work stress (X3) on employee performance (Y).*

**Keywords:** *Compensation, Work Environment, Work Stress, Employee Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di PT Mandiri Sumber Kemakmuran Cabang Simpang Cilegon. Jumlah populasi adalah 40 orang *sales* dan *marketing* di PT Mandiri Sumber Kemakmuran tersebut, yang semuanya menjadi responden dalam penelitian ini. Data di peroleh dengan menggunakan kuesioner yang di sebar kepada seluruh *sales* dan *marketing* di PT Mandiri Sumber Kemakmuran Cabang Simpang Cilegon. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, yang dioperasikan melalui program SPSS Versi 25. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif dari variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan stres kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

**Kata kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan

## 1. LATAR BELAKANG

Para pengusaha otomotif menghadapi persaingan yang banyak karena industri otomotif yang berkembang pesat. Di perusahaan, banyak orang dalam beberapa tahun terakhir yang lebih memilih untuk memulai usaha sendiri daripada bekerja. Usaha otomotif, yang kini mengalami pertumbuhan yang signifikan, adalah salah satu bisnis yang diinginkan. Para konsumen harus ditawarkan produk dan layanan bermutu oleh para operator kendaraan bermotor untuk mendukung pertumbuhan usaha serta industri otomotif di Indonesia. Oleh karena itu, keberadaan otomotif mereka harus dipertahankan di antara pesaing-pesaing baru dengan gagasan dan konsep yang lebih luas.

Perusahaan diwajibkan menyediakan fasilitas yang memadai, sehingga karyawan merasa lebih nyaman selama bekerja. Penguatan serta perbaikan karyawan yang lemah merupakan salah satu metode untuk mengatasi banyaknya kompetitor di sektor otomotif. Tenaga penjualan dan pemasaran akan merasa sangat dirugikan jika kompensasi yang

diberikan tidak sepadan dengan kerja mereka. Kompensasi diberikan kepada karyawan setelah mereka menyelesaikan pekerjaannya. Dalam masyarakat saat ini, kompensasi yang diperoleh karyawan menentukan status sosial dan cara hidup mereka. Kompensasi yang penting bagi karyawan sangat mempengaruhi pekerjaan dan kehidupannya.

PT Mandiri Sumber Kemakmuran Cabang Sempang Cilegon merupakan badan usaha yang bergerak di bidang pasar kendaraan untuk menunjang segala aktivitas masyarakat. Perusahaan yang beroperasi sejak tahun 1976, sebelumnya bernama PD Kemakmuran dan aktif di pasar Vespa berdasarkan kebutuhan sepeda motor. Dengan hadirnya kendaraan bermotor, masyarakat umum dapat dengan mudah mengakses kawasan jarak jauh. Seiring berjalannya waktu, tuntutan penduduk untuk berpindah dari satu lokasi ke lokasi lain semakin meningkat. Oleh karena itu, semakin meningkat pula kebutuhan akan jalur transportasi, terutama yang efektif dan efisien. Hal ini merupakan peluang bagi para angkutan. Industri otomotif berupaya keras untuk mempromosikan produk-produk berkualitas tinggi yang memenuhi kebutuhan konsumen, dengan harapan dapat menciptakan pasar strategis di masyarakat. Mengadopsi strategi pemasaran yang baik akan meningkatkan penjualan dan memungkinkan munculnya pesaing.

**Tabel 1** Data Penjualan

<b>TAHUN</b>	<b>JUMLAH DATA PENJUALAN</b>
2022	2.777 Unit
2023	3.020 Unit

*Sumber : PT Mandiri Sumber Kemakmuran Cabang Sempang Cilegon*

Dilihat dari tabel di atas bahwa, jumlah penjualan unit motor mengalami kenaikan. Yaitu pada tahun 2022 dapat terjual sebanyak 2.777 unit motor dalam waktu satu tahun. Sedangkan pada tahun 2023 mampu menjual sebanyak 3.020 unit dalam waktu satu tahun.

Sumber daya manusia, sering dikenal sebagai SDM, merujuk pada kapasitas individu yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan kapasitas manusia sebagai agen sosial yang kompeten (Ramadhani et al., 2023). Sumber daya manusia yang unggul diperlukan oleh sumber daya manusia yang efektif, berasal dari individu yang juga diakui memiliki etos kerja yang kuat.

Semakin memburuk kondisi tersebut, disertai dengan penurunan dalam penjualan, agar target volume penjualan perusahaan dapat terpenuhi. Kinerja karyawan menurun yang disebabkan oleh perbedaan antara apa yang diharapkan oleh karyawan dari kompensasi mereka dan apa yang sebenarnya dibayarkan oleh perusahaan. Karena perusahaan sangat menekankan etika kerja, disiplin, dan loyalitas karyawan, maka karyawan sudah berhak mendapatkan kompensasi yang dapat menginspirasi dan mendukung mereka dalam bekerja profesional. Tujuannya untuk meningkatkan efisiensi operasional perusahaan agar dapat beroperasi sesuai aturan. Namun praktik ini cenderung melemahkan semangat kerja dan menguras kebutuhan *sales* dan *marketing*, sehingga menunjukkan bahwa perusahaan tidak peka terhadap kebutuhan karyawan.

Menurut Sedarmayanti dalam (Daga & Pollii, 2019), lingkungan kerja seseorang terdiri dari sumber daya yang tersedia untuk mereka, teknik yang mereka gunakan untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka, dan struktur yang ada di dalam tempat kerja untuk mendukung individu dan tim. Kinerja karyawan akan meningkat dalam lingkungan kerja yang mendukung. Berkat tempat kerja yang sehat dan menunjang, kinerja karyawan akan meningkat sehingga tugas-tugas dapat dikerjakan dengan lebih aman, efisien, dan selalu menjunjung tinggi kenyamanan. Agar mereka dapat melakukan pekerjaan mereka dengan mudah dan percaya diri, penting untuk memikirkan bagaimana membuat lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi para pekerja. Kondisi kerja yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas. Signifikansinya pengaruh lingkungan kerja tim *sales* dan *marketing* terhadap jam kerja perusahaan sangat besar. Kepuasan konsumen serta karyawan meningkat melalui kenyamanan dan kepercayaan diri karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Namun, kecukupan lingkungan kerja menjadi penting dalam menunjang efektivitas tersebut (Kusuma & Azizi, 2023).

Tidak hanya kompensasi dan lingkungan kerja, stress kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Banyaknya jumlah karyawan yang mengundurkan diri disetiap bulannya pada perusahaan ini dapat disebabkan tingginya target penjualan yang harus dicapai oleh sales dan marketing disetiap bulannya, supaya kinerja serta jabatannya semakin meningkat. Permasalahan dalam pencapaian target penjualan juga bisa menjadi masalah besar bagi sales dan marketing apabila kurang dalam pencapaian target yang nantinya tidak bisa memperoleh insentif yang diberikan oleh perusahaan. Apabila permasalahan tersebut tidak dicarikan solusinya, maka akan berdampak menghambat kinerja sales dan marketing. Dari segi penjualan, sales dan marketing dituntut untuk melakukan pelayanan dengan sikap

ramah, sopan santun dan bersabar untuk mendengarkan berbagai macam keluhan dari konsumen (Kusuma, 2021).

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk (1) mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Sumber Kemakmuran Cabang Simpang Cilegon. (2) mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Sumber Kemakmuran Cabang Simpang Cilegon. (3) mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Sumber Kemakmuran Cabang Simpang Cilegon dan (4) mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Mandiri Sumber Kemakmuran Cabang Simpang Cilegon. Penelitian ini diharapkan dapat menghasilkan kegunaan bagi perusahaan dalam membantu menciptakan lingkungan kerja yang ideal di PT Mandiri Sumber Kemakmuran Cabang Simpang Cilegon, sehingga sales dan marketing dapat beroperasi dengan efisiensi maksimal. Masalah yang harus segera ditanggapi dari perspektif karyawan agar dapat diatasi telah diuraikan di atas.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

Kompensasi mengacu pada remunerasi atau upah yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja mereka (Lumiu et al., 2019). Mubarak (2018:93) mendefinisikan kompensasi sebagai semua yang karyawan terima sebagai pengganti atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Indikator yang digunakan dalam mengukur kompensasi adalah gaji, insentif, kompensasi dan fasilitas (Dahlia & Fadli, 2022).

Lingkungan kerja yang baik menciptakan suasana yang menyenangkan, aman, nyaman, dan tenang. Lingkungan kerja adalah ruang di mana kondisi mendukung semua karakteristik tersebut, yang terdiri dari dua aspek yaitu fisik dan non fisik. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui usaha mereka sendiri dalam lingkungan kerja yang baik. Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, kebisingan, penggunaan warna, ruang yang dibutuhkan, kemampuan untuk bekerja dan hubungan antar pegawai.

Stres kerja merupakan keadaan emosi yang timbul akibat ketidakcocokan antara beban kerja dengan kapasitas individu dalam mengatasi tekanan yang ada. Rivai, yang dikutip oleh (Safitri & Astutik, 2019:15), mengemukakan bahwa stres kerja menghasilkan disproporsi antara aspek fisik dan psikologis, yang berujung pada pengaruh terhadap emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang. Sebagai dampak dari emosi, pikiran, dan

kondisi seorang karyawan, stres kerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan tegang yang memengaruhi fisik dan psikis, berdasarkan Vanchapo (2020:37). Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur stress kerja adalah beban kerja, sikap pimpin, peralatan kerja, kondisi lingkungan kerja dan suatu pekerjaan dan karir (Robbins dalam Sulistiyani (2017).

Mangkunegara, dalam (Setiana, 2019:129), mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari upaya seorang pekerja dalam melaksanakan kewajibannya, dilihat dari aspek kuantitas dan kualitas. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan adalah kualitas, kuantitas, waktu (Kasmir, 2019).

Irawan et al., (2023) menunjukkan bahwa lingkungan kerja psikis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dosen. Pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik juga memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja dosen.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, merupakan metode yang menggali lebih dalam mengenai objek penelitian (Jaya, 2020:110). Objek yang ditetapkan pada penelitian ini adalah PT Mandiri Sumber Kemakmuran Cabang Simpang Cilegon dengan jangka waktu penelitian yaitu satu bulan. Teknik sampling yang digunakan oleh peneliti adalah dengan total sampling dimana jumlah populasi pada perusahaan adalah sebanyak 100 orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan data primer berupa kuesioner atau wawancara dan data sekunder menggunakan jurnal dan penelitian terdahulu. Teknik analisa yang digunakan adalah dengan regresi linier sederhana.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa data yang dikumpulkan untuk variabel kompensasi, lingkungan kerja, stress kerja dan kinerja karyawan menunjukkan hasil yang valid dengan nilai *pearson correlation* > 0.3 dan reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* > 0.6. Selain itu, data yang dikumpulkan menunjukkan distribusi yang normal dengan nilai asymp. Sig. adalah 0.200 > 0.05.

**Tabel 2** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.881	3.690		4.846	.000
	Stres Kerja	.233	.083	.413	2.793	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber output SPSS Versi 25 : data diolah 2024

a. Kompensasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil olah data diatas, diperoleh dengan koefisien X sebesar 0,554 dan konstanta sebesar 12,683. Maka, dapat digambarkan bentuk hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan dalam bentuk persamaan Regresi  $Y = 12,683 + 0,554X$ .

Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi meningkat 1 point. Maka, kompensasi akan meningkat sebesar 0,554 pada konstanta 12,683. Dengan kata lain, semakin baik kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat.

**Tabel 3** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	21.198	3.473		6.104	.000
	Lingkungan Kerja	.145	.072	.310	2.009	.022

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber output SPSS Versi 25 : data diolah 2024

b. Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa konstanta sebesar 21,198 dan koefisien X sebesar 0,145. Persamaan regresi  $Y = 21,198 + 0,145X$  menggambarkan korelasi antara variabel lingkungan kerja serta kinerja karyawan. Telah terjadi peningkatan satu poin dalam lingkungan kerja, seperti yang terlihat di sini.

Selanjutnya, kompensasi akan naik sebesar 0,145 dengan tetap konstan pada 21,198. Untuk mengulanginya, ditemukan bahwa produktivitas meningkat seiring dengan kualitas tempat kerja.

**Tabel 4** Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	17.881	3.690		4.846	.000
	Stres Kerja	.233	.083	.413	2.793	.008

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber output SPSS Versi 25 : data diolah 2024

c. Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Setelah menjalankan angka-angka tersebut, ditemukan koefisien X sebesar 0,233 dan konstanta sebesar 17,881. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel stres kerja, yang dapat diwakili oleh persamaan regresi  $Y = 17,881 + 0,233X$ .

Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu poin pada stres kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar satu poin. Setelah itu, akan terjadi kenaikan sebesar 0,233 pada kinerja, sebesar 17,881. Sederhananya, ketika stres kerja ditingkatkan, kinerja karyawan juga meningkat.

**Tabel 5** Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	.247	5.414		.046	.964
	Kompensasi	.527	.146	.462	3.614	.001
	Lingkungan Kerja	.124	.061	.266	2.046	.048
	Stres Kerja	.164	.074	.291	2.222	.033

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
Sumber output SPSS Versi 25 : data diolah 2024

d. Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stres Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Adanya hubungan antara kinerja karyawan dengan variabel kompensasi (0.001), lingkungan kerja (0.048), dan stres kerja (0.033), selaras dengan hasil penelitian ini yang memperlihatkan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki signifikansi yang signifikan (<0.05).

**Tabel 6** Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
			Square	
1	.653 <sup>a</sup>	.427	.379	2.18704

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja  
Sumber output SPSS Versi 25 : data diolah 2024

e. Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja

Nilai R-square hasil penelitian ini mencapai 0,427, yang berarti bahwa variabel X memberikan dampak sebesar 42,7% kepada variabel Y.

**Pembahasan**

a. Hipotesis 1 Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) : Pengaruh kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Dengan nilai signifikan sebesar  $0,001 < \alpha = 0,05$  dan nilai T-hitung sebesar  $3,614 >$  nilai T-tabel sebesar 2,026 untuk Variabel X1, maka kita dapat menolak Ho ditolak dan H1 diterima. Jika X1 adalah kompensasi, maka Y adalah kinerja karyawan, dan X1 mempunyai dampak yang positif serta signifikan secara statistik.

b. Hipotesis 2 Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) : Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Nilai signifikan sebesar  $0,048 < \alpha = 0,05$  dikaitkan dengan variabel X2, dan nilai T-hitung sebesar  $2,046 >$  T-tabel 2,026 ( $n-k = 40-3 = 37$ ). Karena nilai T-hitung variabel X2 adalah  $2,046 < \alpha = 0,05$ , maka kita dapat Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa Y, dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh X2.

c. Hipotesis 3 Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) : Pengaruh stres kerja (X3) Terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Dengan  $n-k = 40-3 = 37$  dan nilai signifikan sebesar  $0,033 < \alpha = 0,05$ , maka variabel X3 memiliki nilai T-hitung yaitu  $2,222 >$  nilai T-tabel sejumlah 2,026. Akibat dari nilai T-hitung variabel X3 sejumlah  $2,222 < \alpha = 0,05$ , maka Ho ditolak dan H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa X3 secara signifikan mempengaruhi Y, menjadi lebih baik.

d. Hipotesis 4 Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), Stres Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) : Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap variabel kinerja karyawan (Y)

Dampak dari faktor-faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan di tempat kerja adalah signifikan secara statistik ( $F = 8,933$ ). Hubungan dan hasil dari pengaruh yang positif dan signifikan pada kinerja karyawan ditunjukkan oleh persamaan  $Y = 0,247 + 0,527X1 + 0,124X2 + 0,164X3$ , yang diperoleh dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

Data ini mengindikasikan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja berperan dalam kinerja seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Hasilnya, ada dampak negatif secara substansial dari lingkungan kerja pada kinerja karyawan. Artinya, kondisi lingkungan kerja yang sangat baik yang disediakan oleh perusahaan tidak mampu

mendorong produktivitas karyawannya. Kinerja karyawan terdampak negatif serta signifikan oleh stres kerja, yang ditunjukkan oleh variabel stres kerja. Ini mengindikasikan bahwa produktivitas pekerja menurun ketika tingkat stres meningkat (Dewi et al., 2023).

Simpulan atas penelitian ini memperlihatkan bahwa kinerja penjualan dan pemasaran PT Mandiri Sumber Kemakmuran dipengaruhi oleh kombinasi dari beberapa faktor, antara lain kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja. Dengan tingkat signifikansi 0,000 (kurang dari 0,05), uji F menghasilkan  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $14,239 > 2,95$ ). Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh M. A. F. Dewi dan Kusumasari (2024), dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Temuan studi ini menunjukkan bahwa para pekerja dapat menyadari bahwa faktor-faktor seperti tingkat kompensasi, lingkungan kerja, dan tingkat stress kerja, semuanya berdampak pada produktivitas. Maka masing-masing sales dan marketing memiliki kewajiban untuk memberikan rasa nyaman dan membantu membentuk kinerja supportif untuk mencapai visi dan misi perusahaan.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Temuan penelitian ini memungkinkan kami untuk menarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan ditunjukkan oleh temuan uji statistik, yang menunjukkan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,005$ . Fakta bahwa  $t_{hitung}$  sebesar 3,614 dan  $t_{tabel}$  sebesar 2,026, dengan tingkat signifikansi  $0,001 < \alpha = 0,05$ , membuktikan hal ini.
- b. Temuan uji statistik memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif serta signifikan kepada kinerja karyawan, dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,005$ . Hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  yaitu 2,046  $>$   $t_{tabel}$  yaitu 2,026 dan nilai signifikansi  $0,048 < \alpha = 0,05$ .
- c. Temuan uji statistik membuktikan bahwa stres kerja berdampak positif serta signifikan kepada kinerja karyawan, yakni tingkat signifikansi sebesar  $0,001 < 0,005$ . Fakta bahwa  $t_{hitung}$  sejumlah 2,222  $>$   $t_{tabel}$  sejumlah 2,026 dan nilai signifikansi sejumlah  $0,033 < \alpha = 0,05$  membuktikan hal tersebut.
- d. Terdapat keterkaitan yang positif serta signifikan secara statistik mengenai kinerja karyawan dengan karakteristik seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja. Analisis regresi linier berganda yang memperlihatkan persamaan  $Y = 0,247$

+ 0,527X1 + 0,124X2 + 0,164X3 dan nilai uji F sebesar 8,933 juga mendukung hal ini.

Penelitian sebelumnya telah memperlihatkan korelasi yang positif serta signifikan secara statistik antara kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan, yang memperkuat pernyataan tersebut. Ini mengindikasikan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja yang diterima karyawan sebanding dengan kontribusi yang mereka berikan.

### **Saran**

Berikut adalah beberapa rekomendasi berdasarkan temuan ini: Memodifikasi tempat kerja agar lebih nyaman dengan menekan kompensasi, memperbaiki kondisi kerja, dan menurunkan tingkat stres untuk meningkatkan produktivitas *sales* dan *marketing*.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adha, S., Adiwinata, D., & Faletehan, U. (2023). Pengaruh lingkungan kerja psikis dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja dosen pada kampus Universitas Faletehan. *Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, 7(3). <https://doi.org/10.33395/remik.v7i3.12718>
- Adi, Y., Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(3).
- Budiyanto, A. (2021). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 24(1), 22–43.
- Busro. (2020). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenadamedia Group.
- Buulolo, F., Dakhi, P., & Zalogo, E. F. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor camat Aramo Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4(2).
- Cahyaningrum, D., Muktiana Sari, H. T., & Iswandari, D. (2019). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian kecelakaan kerja di laboratorium pendidikan. *Jurnal Pengelolaan Laboratorium Pendidikan*, 1(2), 41–47. <https://doi.org/10.14710/jplp.1.2.41-47>
- Daga, R., & Pollii, F. (2019). Pengaruh marketing experience dan customer value terhadap kepuasan konsumen pada pelanggan PT. Daya Muda Agung Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 4(1), 122–136.
- Dahlia, M., & Fadli, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT FYC Megasolusi di Tangerang Selatan. *Jesya*, 5(1), 667–679. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.623>

- Darmawan, D. (2022). Motivasi, kemampuan, pengalaman, keterlibatan, kedisiplinan sebagai faktor internal karyawan dan pembentukan kinerja karyawan. *Jurnal Satyagraha*, 5(1), 18–29.
- Dewi, A. R., Parwita, G. B. S., & Prastyadewi, M. I. (2023). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali. *Jurnal Emas*, 4(1), 242–251.
- Dewi, M. A. F., & Kusumasari, I. R. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk. *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)*, 7(3), 4422–4432. <https://doi.org/10.31539/costing.v7i3.9062>
- Djaali. (2020). *Metodologi penelitian kuantitatif*. PT Bumi Aksara.
- Dwi Antika, N., Studi Administrasi Bisnis, P., Timur, J., Fajar Nataraningtyas Program Studi Administrasi Bisnis, M., Venanda Tessa Lonikat Program Studi Administrasi Bisnis, E., & Dwiridotjahjono Program Studi Administrasi Bisnis, J. (2021). Pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, 12(2), 99–108.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. JAEIL Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209–223. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.74>
- Fatkhuri, F., Risal Tawil, M., Saragih, H., Sriyanti, E., & Yeni, A. (2024). Analysis of the influence of work productivity, work environment, and workload on performance of Ministry office employees. *JEMSI*, 10(1), 109–115. <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i1.1894>
- Fauzan, S. M., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada Bank BJB Cabang Utama Bandung). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 928–937. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i6.403>
- Fridayanti, F., Permatasari, A., & Hambali, A. (2021). Peran hardiness sebagai moderator dalam pengaruh job insecurity terhadap job stress. *Psymphatic*, 8(1), 101–116. <https://doi.org/10.15575/psy.v8i1.12197>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, R. (2020). *Metodologi penelitian sosial*. Trussmedia Grafika.
- Haryati, E., Suharyanto, A., Hasmayni, B., & Siregar, F. (2019). The effect of work environment and work stress on employee performance at PT Aneka Gas Industri Tbk. *Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies*.
- Hasibuan, M. (2020). *Organisasi dan motivasi dasar peningkatan produktifitas*. Bumi Aksara.

- Jaya, I. M. (2020). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif: Teori, penerapan, dan riset nyata*. Anak Hebat Indonesia.
- Kasmir. (2019). *Pengantar manajemen keuangan*. Prenadamedia Group.
- Kriyantono, R. (2020). *Teknik praktis riset komunikasi kuantitatif dan kualitatif disertai contoh praktis skripsi, tesis, dan disertai riset media, public relations, advertising, komunikasi organisasi, komunikasi pemasaran*. Prenadamedia Group.
- Kusuma, H. W. (2021). Analysis of the effect of promotion on the sales of general insurance services at PT. Wahana Tata Insurance. *International Journal of Business and Social Science Research*, 20–24. <https://doi.org/10.47742/ijbssr.v2n1p3>
- Kusuma, H. W., & Azizi, E. (2023). Effective marketing training for MSMEs with the concept of technopreneur. *Abdi Dosen: Jurnal Pengabdian Pada Masyarakat*, 7(3), 869–882.
- Lantara, D., & Nusran, M. (2019). *Dunia industri perspektif psikologi tenaga kerja*. Nas Media Pustaka.
- Lumiu, C. A., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2019). Pengembangan karir dan kompensasi terhadap loyalitas karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9(3).
- Masruroh, M., & Charles, C. (2023). How workload, compensation, and work stress influence on the performance of PT Airo Maha Kerinci's employees. *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 13(1). <https://doi.org/10.35384/jime.v13i1.358>
- Mubarak, V. Al. (2018). *Pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Nawawi. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*. Gajah Mada University Press.
- Nugraheni, D. J., Sutrisno, S., & Setyorini, N. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada era pandemi. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Ekonomi*, 2(2), 127–150. <https://doi.org/10.55606/jurrie.v2i2.1596>
- Priyani, P., Sari, R. K., & Dewi, N. K. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT Niramasa Utama (Inaco) Bekasi. *Jurnal Economina*, 2(11), 3247–3262. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i11.969>
- Putri, V. S., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di bagian produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195–205. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.339>
- Rahmah, M., Hakim, L., Fatmah, D., Purnama, C., Hasani, S., Rahmah, Y., & Rahmah, Z. Z. (2023). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Education and Development*, 11(2), 1–7. <https://doi.org/10.37081/ed.v11i2.4326>
- Rahmawati, M. P., & Liswandi, L. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan PT XYZ. *FIRM Journal of Management Studies*, 7(1). <https://doi.org/10.33021/firm.v7i1.3592>

- Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 505–515. <https://doi.org/10.33373/dms.v9i3.2727>
- Rochimah, S. (2019). *Pengembangan media pembelajaran berbentuk video animasi pada pokok bahasan keliling dan luas segitiga untuk meningkatkan minat belajar siswa di kelas IV Sekolah Dasar Negeri Sumberagung Peterongan Jombang*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja karyawan: Studi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *IQTISHADequity*, 4(1). <https://doi.org/10.51804/iej.v4i1.1665>
- Safitri, L. N., & Astutik, M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stres kerja. *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Sari, P. N. (2023). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis, Logistik dan Supply Chain*, 3(1), 11–17. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Sembiring, H. (2019). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman*, 1(11). <https://doi.org/10.32493/frkm.v2i1.2580>
- Setiana, A. R. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Manggu Makmur Tanjung Lestari.
- Sinambela, L. P. (2020). *Kinerja pegawai teori pengukuran dan implikasi*. Graha Ilmu.
- Stockemer, D. (2019). *Quantitative methods for the social sciences: A practical introduction with examples in SPSS and Stata*. Springer.
- Sugiyono. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif dan kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kualitatif*. Alfabeta.
- Sulastri, & Onsardi. (2020). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Journal of Management and Business*, 2(1), 1–9.
- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban kerja dan stres kerja*. Qiara Media.