

Pengaruh Stress Kerja, Lingkungan Kerja, dan Sistem Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Pada karyawan PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan

Suyitno*, Yulie Wahyuningsih

Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Lamongan

Jl Raya Plalangan KM 3 Plosowahyu Lamongan Jawa Timur Telp. (0322) 322356

*Correspondence email: yitnomasdar@gmail.com

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi terhadap prestasi kerja pada PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan. Penelitian ini merupakan penelitian explanatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Paciran Lamongan. Dengan sampel sebanyak 33 responden, pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan observasi, teknik pengambilan sampel adalah cluster sampling, sebab penelitian dilakukan pada masa pandemi COVID-19 sampel yang digunakan terbatas hanya karyawan yang diaktifkan pada masa pandemi, sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 0,05 menunjukkan bahwa: 1) Stres kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 1,969 dengan signifikansi 0,059; 2) Lingkungan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 5,972 dengan signifikansi 0,000; 3) Sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 3,812 dengan signifikansi 0,001; 4) Stres kerja, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan, yang ditunjukkan dari hasil uji F hitung sebesar 62,210 dengan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini adalah sebesar 0,825. Berarti kemampuan stress kerja, Lingkungan kerja, dan Sistem kompensasi adalah sebesar 82,5% sedangkan sisanya sebesar 17,5% dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

Kata kunci: Stress Kerja; Lingkungan Kerja; Sistem Kompensasi; Prestasi Kerja

Abstract. This study aims to determine the level of influence of work stress, work environment, and compensation system on work performance at PT. Starfood International Kandangsemangkon Lamongan. This research is an explanative research using a quantitative approach. The subjects of this study were employees of PT. Starfood International Kandangsemangkon Paciran Lamongan. With a sample of 33 respondents, data collection using questionnaires, interviews, and observations, the sampling technique is cluster sampling, because the study was conducted during the COVID-19 pandemic the sample used was limited to employees who were activated during the pandemic, while data analysis was carried out using multiple linear regression analysis. The results of the study at a significance level of 0.05 indicate that: 1) Job stress has a positive effect on employee work performance, as indicated by the t-test results of 1.969 with a significance of 0.059; 2) The employee's work environment has a positive and significant effect on employee work performance, which is shown from the results of the t-test of 5.972 with a significance of 0.000; 3) The compensation system has a positive and significant effect on employee performance, which is shown from the results of the t-test of 3.812 with a significance of 0.001; 4) Work stress, work environment, and employee compensation system together have an effect on employee work performance, which is shown from the results of the calculated F test of 62.210 with a significance of 0.000. The value of the coefficient of determination in this study is 0.825. It means that the ability to work stress, work environment, and compensation system is 82.5% while the remaining 17.5% is explained by other variables outside the model.

Keywords: Work Stress; Work Environment; Compensation System; and Work Performance

PENDAHULUAN

Perkembangan yang sangat pesat telah terjadi pada dunia usaha dan dunia industri, seiring dengan laju perkembangan teknologi

yang menghasilkan digitalisasi dan otomasi. Perkembangan tersebut, memungkinkan Kegiatan operasi dan produksi untuk menghasilkan produk dalam jumlah tak terbatas

guna memenuhi kebutuhan konsumen dan target pasar yang telah ditetapkan perusahaan. Dinamika proses operasi dan produksi memiliki potensi terjadinya kesalahan operasional, kekeliruan prosedur dan kealpaan manusia, sehingga berdampak pada terjadinya produk gagal. Volume produk gagal, dapat berpengaruh secara signifikan terhadap produktifitas entitas bisnis, sehingga berdampak pada tingkat efektifitas dan efisiensi seluruh sumber daya yang terlibat dalam operasi dan produksi. Kondisi tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor stress kerja, lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang diterapkan oleh entitas bisnis. Maka upaya untuk meningkatkan kapasitas dan kompetensi sumberdaya manusia menjadi sangat strategis dan urgen. Keberadaan sumberdaya manusia yang kapabel dan kompeten dibidangnya masing-masing, dalam seluruh rangkaian kegiatan operasi dan produksi akan dapat meminimalisir terjadinya gagal produk bahkan kecelakaan kerja.

Sebuah kelaziman, apabila setiap perusahaan mengharapkan agar seluruh karyawannya memberikan karya terbaik dan memiliki loyalitas yang tinggi untuk memajukan perusahaan tempat mereka mempertaruhkan hidup dan menggantungkan masa depan. Menurut Arden (2006) menyatakan bahwa perusahaan tidak mungkin memiliki argumentasi yang memadai untuk memberikan sanksi maupun penghargaan kepada karyawan, tanpa didukung dengan adanya informasi dan laporan yang akurat, melalui serangkaian proses penilaian kinerja. Relevan dengan pernyataan Arora (2013) bahwa penilaian prestasi kerja tetap mempertimbangkan berbagai situasi dan kondisi yang mempengaruhi prestasi kerja tersebut.

PT. Starfood Internasional yang berlokasi di daerah Kandangsemangkon Lamongan merupakan salah satu perusahaan yang menghasilkan barang setengah jadi berbahan dasar ikan dan memproduksi tiga produk yaitu pertama, *surimi*; Merupakan hasil dari produksi ikan yang diambil kepala dan tulangnya kemudian dagingnya diolah menjadi bahan setengah jadi. Kedua, *Frozen fish* atau pelayangan (pengemasan ikan); memproduksi ikan utuh yang telah dibekukan; dan ketiga, *fish mil*; yaitu proses produksi kepala ikan yang diolah menjadi tepung. Secara faktual, karyawan kantor PT. Starfood yang lebih bertanggung jawab mengatur jalannya perusahaan, maka mereka lebih rentan terkena stress kerja, akibat

beban yang mereka tanggung, bukan hanya fisik tapi juga pikiran. Menurut Hadiputro (2014), menyatakan bahwa terjadinya stress merupakan tantangan tersendiri bagi para karyawan, sebab dapat menjadi stimulan antar mereka untuk mengatasi stress tersebut, sehingga dapat membuahkan prestasi kerja. Pada konteks yang berbeda, stress kerja juga memiliki dampak untuk menghambat karyawan dalam meraih prestasi kerja, hal tersebut tergantung pola pikir dan sudut pandang yang dimiliki oleh setiap karyawan. Dalam tata kehidupan organisasi, kinerja karyawan juga dapat mempengaruhi terjadinya stress.

Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan kantor PT Starfood, karena kenyamanan kerja merupakan hal utama yang bisa menunjang prestasi kerja, dan sistem kompensasi yang memberikan dorongan semangat untuk karyawan agar berusaha semaksimal mungkin untuk imbalan atau intensif yang diberikan, maka peningkatan prestasi kerja karyawan di PT. Starfood Internasional yang akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan maupun karyawan itu sendiri dalam meningkatkan penghasilan PT. Starfood Internasional melalui upaya untuk menekan pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan sistem kompensasi dalam meningkatkan prestasi kerja berdasarkan latar belakang dan permasalahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh stress kerja, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode eksplanatif untuk menjelaskan pengaruh stress kerja (X_1); lingkungan kerja (X_2); dan sistem kompensasi (X_3) terhadap prestasi kerja (Y). Dengan menetapkan obyek pada Karyawan PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan. Penelitian ini dibatasi pada kajian tentang pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan sistem kompensasi terhadap prestasi kerja, adapun faktor-faktor lain dapat menjadi fokus penelitian bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan memakai metode survei melalui penyebaran kuesioner sebagai instrumen mendapatkan data. Kuisisioner dibuat dalam bentuk google form dan dalam bentuk cetakan,

selanjutnya disebarakan secara online dan offline (tatap muka).

Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan administrasi pada PT. Strafood Internasional Kandangsemangkon Lamongan sebanyak 33 orang. Menurut Sugiono (2012) menyatakan bahwa sampel yang diperoleh dari populasi harus benar-benar representatif (mewakili). Sampel dalam penelitian ini diambil berdasarkan *probability sampling* dengan sistem pengambilan sampel secara *cluster sampling*. Penyusunan kuesioner berdasarkan skala likert lima alternatif jawaban, dengan memberikan beberapa pernyataan tertutup sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan tehnik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Analisis deskriptif digunakan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran tentang pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan sistem kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan. sedangkan analisis regresi linier berganda dipakai untuk menjawab tingkat pengaruh stress kerja, lingkungan kerja dan sistem kompensasi secara parsial dan secara simultan terhadap prestsi kerja karyawan, dengan menggunakan rumus persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan: Y = Prestasi Kerja; X_1 = Stess Kerja; X_2 = Lingkungan Kerja; X_3 = Sistem Kompensasi.

HASIL

Tabel 1
Hasil Analisa Koefesien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3,042	2,071		-1,469	0,153
Stres kerja	0,133	0,068	0,135	1,969	0,059
Lingkungan kerja	0,712	0,119	0,594	5,972	0,000
Sistem kompensasi	0,500	0,131	0,381	3,812	0,001

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 1 dapat diperoleh regresi sebagai berikut: $Y = -3,042 + 0,133X_1 + 0,712X_2 + 0,500X_3$

Interpretasi dari regresi Tabel 1 adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) bermakna bahwa jika variabel Stress Kerja (X_1), Lingkungan Kerja

(X_2), dan Sistem Kompensasi (X_3) memiliki nilai nol (0), maka nilai variabel prestasi kerja sebesar -3.042 satuan;

2. Nilai koefesien untuk variabel Stress Kerja (X_1) sebesar 0,133. Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel Sress Kerja, maka variabel prestasi kerja akan naik sebesar 0,133 satuan dengan ketentuan bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap. Nilai koefisien regresi variabel stress kerja (X_1). Nilai t_{tabel} 2.045 dan nilai t_{hitung} 1.969. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) yang dibangun oleh peneliti menyebutkan bahwa variabel stress kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap prestasi kerja karyawan, ditolak. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan secara parsial pada PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan.
3. Nilai koefesien untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,712. Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel Lingkungan Kerja, maka variabel prestasi kerja akan naik sebesar 0,712 satuan dengan ketentuan bahwa variabel bebas lainnya dari model regresi adalah tetap. Nilai regresi Variabel Lingkungan Kerja (X_2) Nilai t_{tabel} 2.045 dan nilai t_{hitung} sebesar 5.972. Hasil Pengujian hipotesis kedua (H2) yang di bangun oleh peneliti mengungkapkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara positif terhadap prestasi kerja karyawan, diterima. Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan secara parsial pada PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan.
4. Nilai koefesien untuk variabel Ssitem Kompensasi (X_3) sebesar 0,500. Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu-satuan variabel Sistem Kompensasi, maka variabel prestasi kerja akan naik sebesar 0,500 satuan dengan ketentuan bahwa variabel bebas lainnya dari model regresi adalah tetap. Nilai regresi Variabel Sistem Kompensasi (X_3) Nilai t_{tabel} sebesar 2.045 dan Nilai t_{hitung} 3.812. Hasil pengujian hipotesis (H3) yang dibangun oleh peneliti menyebutkan bahwa varibel sistem kompensai berpengaruh positif terhadap variabel prestasi kerja karyawan secara parsial pada PT. Starfood Internasional

Kandangsemangkon Lamongan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa $t_{hitung} 3.812 >$ dari $t_{tabel} 2.045$, maka H_a diterima dan H_o ditolak. Menjelaskan bahwa variabel sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja karyawan secara parsial pada PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan.

Tabel 2
Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	172,525	3	57,508	62,210	.000 ^b
	Residual	26,808	29	0,924		
	Total	199,333	32			

Sumber: data olahan

Tabel 2 pengujian secara simultan variabel Stress Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Sistem Kompensasi (X_3), terhadap Prestasi Kerja (Y), dari tabel Anova di atas, didapatkan nilai F hitung sebesar 62.210 dengan nilai probabilitas (sig) = 0,000. Nilai F_{hitung} (62.210) $>$ F_{tabel} (2.93). karena nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} menunjukkan bahwa variabel Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Kompensasi, berpengaruh secara simultan terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan. Hasil pengujian Uji F Stress Kerja (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Sistem Kompensasi (X_3), secara bersamaan (Simultan) mempunyai pengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y), mengacu pada tabel Anova. Berdasarkan statistic yang telah dipaparkan sebelumnya, menunjukkan bahwa Nilai F_{hitung} $62,210 > F_{tabel}$ 2.93. menjelaskan bahwa Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Kompensasi, berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi Kerja karyawan pada PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan.

Tabel 3
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.930 ^a	0,866	0,852	0,961

Sumber: data olahan

Tabel 3 hasil perhitungan regresi pada tabel diatas menunjukkan bahwa koefisien

determinasi yang diperoleh sebesar 825. Hasil tersebut menjelaskan bahwa kemampuan menjelaskan secara persentase (%), variabel Stress Kerja, Lingkungan Kerja, Sistem Kompensasi terhadap variabel prestasi kerja karyawan adalah sebesar 82,5% dan sisanya 17,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain diluar model yang tidak dibahas didalam penelitian ini.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara positif namun tidak signifikan, variabel stress kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan. Terdapat pengaruh secara positif dan signifikan variabel sistem kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan. Selanjutnya, Terdapat pengaruh secara bersama-sama (silmutan), varibel stress kerja, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi, terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Starfood Internasional Kandangsemangkon Lamongan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arden, J. B. 2006. *Bekerja Tanpa Stres*. Jakarta: BIP Kelompok Gramedia.
- Arora. 2013. Occupational Stress And Health Among Teacher Educators. *International Journal of Advanced Research*, 2(8).
- Hadiputro, S. 2014. *Manajemen Komprehensif Keselamatan Kerja*. Jakarta: Yayasan Putra Tarbiyyah Nusantara.
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Edisi ke-17. Alfabeta. Bandung.