

PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPDL TUNTUNGAN

Irmaniyah^{1*}, Sukarsih², Windy Aginta³

^{1*,2,3} Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Al-Azhar, Jl. Pintu Air IV No 214
Kwala Bekala, Padang Bulan, Kota Medan, Sumatera Utara 20142

*Email: Irmaniyahirma04@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT.PLN (Persero) UPDL Tuntungan. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT.PLN (Persero) UPDL Tuntungan dengan 44 sampel responden yang digunakan. Data yang digunakan adalah data primer. Penelitian ini menganalisis pengaruh antara Kompensasi, Stres Kerja. Metode statistik yang digunakan adalah regresi linier berganda (multilinear regression analysis) dengan pendekatan kualitatif menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil Pengujian secara parsial nilai t hitung kompensasi sebesar $t\text{-hitung} (-1,575) < t\text{-tabel} (2,021)$ sehingga H_0 ditolak artinya kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh kinerja karyawan. Hasil Pengujian secara parsial nilai t hitung stres kerja sebesar $t\text{-hitung} (1,027) < t\text{-tabel} (2,021)$ sehingga H_0 ditolak artinya stres kerja membuat kinerja karyawan buruk. Hasil Pengujian secara parsial nilai t hitung lingkungan kerja fisik sebesar $t\text{-hitung} (3,820) > t\text{-tabel} (2,021)$ sehingga H_0 diterima artinya lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh kinerja karyawan. Hasil uji ANOVA dengan analisis F (Fisher) diketahui nilai F hitung sebesar $(38,652) > F\text{ tabel} (2,84)$ sehingga artinya kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Nilai dari uji determinasi Adjusted R Square sebesar 0,724 atau 72,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik) sebesar 72,4% dan sisanya 27,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

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

Diterima : 2 Agustus 2022 Direvisi : 5 Agustus 2022 Disetujui : 9 Agustus 2022

1. Pendahuluan

Saat ini persaingan didalam dunia usaha sangat begitu tinggi, untuk dapat bertahan dan berkembang dalam kondisi tersebut maka suatu perusahaan harus dapat mengembangkan dan mengolah berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, material dan mesin untuk mencapai tujuan perusahaan. Sumberdaya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan sumberdaya manusia yang berkualitas dan memiliki ketrampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Selain itu, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stress kerja. Karyawan menganggap beban yang diberikan berlebihan dan adanya tekanan yang berlebihan. Disamping itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja yang nyaman dapat mempengaruhi kinerja

karyawan agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamananya terjaga

2. Kajian Pustaka

2.1 Penjelasan Variabel Terikat (Y)

2.1.1 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan dinilai sebagai tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan[1]. Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau sekelompok dalam suatu periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi[2]. kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan[3].

Faktor yang Mempengaruhi Kinerja[4]:

1. Motivasi
3. Tingkat stres
5. Disain Pekerjaan

2. Kepuasan kerja
4. Kondisi fisik pekerjaan

Indikator Kinerja Karyawan [5] :

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Pengetahuan
4. Kerja sama

2.2 Penjelasan Variabel Bebas (X)

2.2.1 Kompensasi

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. [6]. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. [7]

Tujuan Kompensasi [8]:

1. Memperoleh *personalia qualified*
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
2. Mempertahankan karyawan
5. Mengendalikan biaya-biaya
3. Menjamin keadilan
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi [9]:

1. Produktivitas perusahaan
2. Kemampuan untuk membayar pemberian kompensasi
3. Kesiediaan untuk membayar kesediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*)
4. Permintaan tenaga kerja banyak
5. Organisasi karyawan
6. Berbagai peraturan dan perundangundangan dengan semakin baik sistem pemerintahan

Indikator Kompensasi [10]

1. Puas terhadap Gaji
2. Puas terhadap Fasilitas
3. Puas terhadap tunjangan

2.2.2 Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu keadaan yang di alami oleh individu dalam menghadapin suatu peluang, kendala, atau tuntutan yang hasilnya di anggap tidak pasti namun penting [11]. Gejala Stres Kerja [12] :

1. Fisik
3. Intelektual

2. Emosional 4. Interpersonal

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja [13]:

1. Ketakutan akan kehilangan pekerjaan
2. Tuntutan yang tidak begitu masuk akal terhadap kinerja
3. Kurangnya hubungan interpersonal dengan karyawan lainnya
4. Kurangnya komunikasi interpersonal antara atasan dengan bawahan
5. Lamanya jam kerja
6. Sedikitnya waktu untuk menghabiskan waktu dengan keluarga
7. Upah yang tidak sesuai
8. Serta promosi yang tidak terlaksana

Indikator Stres Kerja [14]

1. Beban kerja
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Frustrasi
4. Absensi
5. Keluar kerja
6. Peranan ganda
7. Masalah keluarga
8. Masalah Pribadi

2.2.3 Lingkungan Kerja Fisik

Pengertian dari lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung [15]. Lingkungan kerja fisik merupakan sekumpulan faktor fisik dan merupakan suatu suasana fisik yang ada di suatu tempat kerja [16].

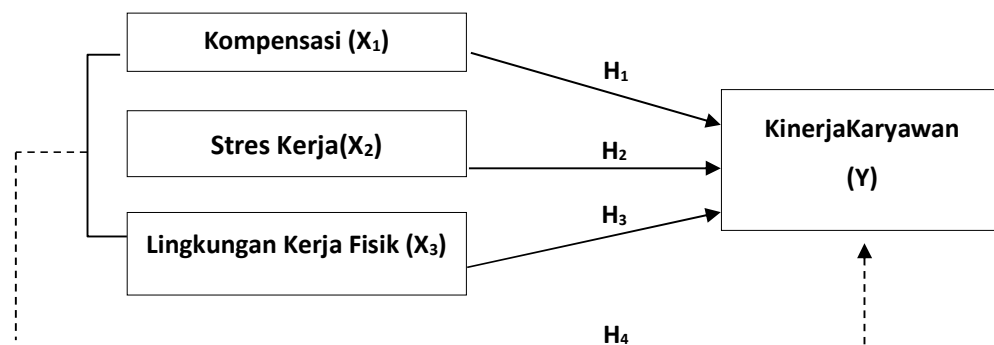
Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Fisik [17]:

1. Penerangan/ cahaya tempat kerja
2. Temperatur tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Indikator Lingkungan Kerja Fisik [18] :

1. Pewarnaan
2. Penerangan
3. Udara
4. Suara
5. Bising
6. Ruang gerak
7. Keamanan

2.3 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

3. Metode Penelitian

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

populasi dalam penelitian adalah 126 karyawan. Yang dimana 126 karyawan itu adalah karyawan dari PT. PLN (Persero) UPDL Tuntungan. Jumlah sampel yang akan digunakan adalah 56 orang dari jumlah keseluruhan populasi. Karena covid 19 pihak perusahaan membatasi penyebaran kuisioner. Maka penyebaran kuisioner hanya diberikan pada staf Lab dan staf Yan yaitu berjumlah 44 orang. Jadi sampel disini sebanyak 44 karyawan.

3.2 Teknik Pengumpulan Data

1. Kuesioner 2. Observasi 3. Wawancara 4. Dokumentasi

3.3 Metode Analisis

Regresi linear berganda menggunakan model persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja karyawan
a = Konstanta
x1 = kompensasi
x2 = stres kerja
x3 = lingkungan kerja fisik
e = Error term

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Hasil Uji Validitas

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected item total correlation	Cronbach' alpha if item deleted	Keterangan
Kompensasi (X ₁)	p1	,559	,860	Valid
	p2	,405	,870	Valid
	p3	,679	,850	Valid
	p4	,813	,838	Valid
	p5	,684	,850	Valid
	p6	,636	,857	Valid
	p7	,636	,857	Valid
	p8	,476	,869	Valid
	p9	,490	,865	Valid
		p10	,599	,858
Stres Kerja	p1	,724	,931	Valid

(X₂)	p2	,542	,938	Valid
	p3	,694	,932	Valid
	p4	,865	,923	Valid
	p5	,865	,925	Valid
	p6	,475	,942	Valid
	p7	,855	,924	Valid
	p8	,742	,930	Valid
	p9	,829	,926	Valid
	p10	,865	,923	Valid
	Lingkungan Kerja Fisik (X₃)	p1	,747	,839
p2		,704	,844	Valid
p3		,652	,848	Valid
p4		,658	,847	Valid
p5		,368	,869	Valid
p6		,476	,863	Valid
p7		,624	,852	Valid
p8		,428	,865	Valid
p9		,567	,856	Valid
p10		,624	,852	Valid
KinerjaKaryawan (Y)	p1	,703	,883	Valid
	p2	,667	,885	Valid
	p3	,625	,889	Valid
	p4	,642	,887	Valid
	p5	,427	,899	Valid
	p6	,740	,880	Valid
	p7	,628	,889	Valid
	p8	,842	,876	Valid
	p9	,573	,892	Valid
	p10	,628	,889	Valid

Pada hasil uji validitas output spss 19 terdapat pada kotak *corrected item total correlation* yang dimana artinya ke 10 butir pertanyaan dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitung 10 butir pertanyaan lebih besar dari nilai r tabel 5% pada n=44 sebesar 0,297

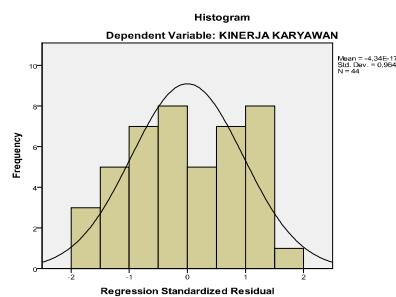
Hasi Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Kompensasi	0,870	10	Reliabel
Stres Kerja	0,936	10	Reliabel
Lingkungan kerja fisik	0,867	10	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,897	10	Reliabel

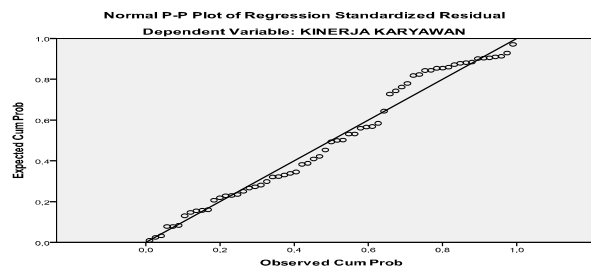
Dari hasil uji validitas dapat dilihat hasil perhitungan uji reliabilitas menunjukkan jika *Cronbach's Alpha* lebih besar dari N of items semua variabel dinyatakan instrumen tersebut reliabel.

4.1.2 Hasil Uji Normalitas



Gambar 2. Histogram Kinerja Pegawai

Dari gambar di atas dapat kita lihat bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal yaitu dimana bisa dilihat dari gambar histogram yang memiliki kecembungan seimbang ditengah.



Gambar 3 Normal P-P Plot Kinerja Karyawan

Pada gambar normal p-p plot terlihat bahwa titik-titik berada diantara garis diagonal maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data berdistribusi normal.

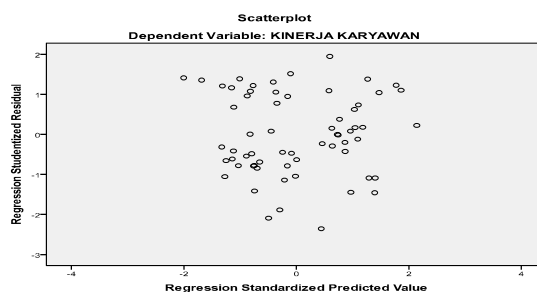
4.1.3 Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 1 Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	,128	7,825
Stres Kerja	,170	5,881
Lingkungan kerja Fisik	,094	10,656

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel dalam penelitian ini (kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik) terbebas dari masalah multikolinieritas yaitu dapat dilihat dari nilai VIF variabel yang besarnya lebih dari Angka 10.

4.1.4 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar tersebut juga menunjukkan bahwa sebaran data ada disekitar titik nol. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

4.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 2 Regresi Linier Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,168	3,884		,301	,765
	KOMPENSASI	-,456	,290	-,353	-1,575	,123
	STRES KERJA	,179	,174	,199	1,027	,311
	LINGKUNGAN KERJA FISIK	1,197	,313	,998	3,820	,000

diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + e$$

$$Y = 1,168 + -0,456 + 0,179 + 1,197 + e$$

1. Jika segala sesuatu variabel-variabel bebas dianggap konstan baik itu kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik, maka nilai kinerja karyawan adalah 0,175.
2. Jika kompensasi terus ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,456.
3. Jika stres kerja terus ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,179.
4. Jika lingkungan kerja fisik terus ditingkatkan sebesar 1 satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,197.

4.1.6 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Tabel 3 Hasil Uji t (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	Partirial	Sig.
		T	sig	Coefficients Zero order		
1	(Constant)	,301	,765			
	Kompensasi	-,1575	,123	-,752	-,242	-,126
	Stres Kerja	,1,027	,311	,798	,160	,082
	Lingkungan kerja fisik	3,820	,000	,851	,517	,306

Interprestasi dari hasil Uji – t :

- 1) Nilai t hitung kompensasi sebesar t-hitung (-1,575) < t- tabel (2,021) kemudian nilai sig 0,123 > 0,05 sehingga Ha ditolak artinya kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 2) Nilai t hitung stres kerja sebesar t-hitung (1,027) < t- tabel (2,021) kemudian nilai sig 0,311 > 0,05 sehingga Ha ditolak artinya stres kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.
- 3) Nilai t hitung lingkungan kerja fisik sebesar t-hitung (3,820) > t- tabel (2,021) kemudian nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga Ha diterima artinya lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.1.8 Hasil Uji F (Simultan)

Tabel 4. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2226,81	4	742,273	38,652	,000 ^b
	Residual	768,158	40	19,204		
	Total	2994,977	43			

Hasil uji ANOVA dengan analisis F (Fisher) diketahui nilai F hitung sebesar (38,652) > F tabel (2,84) sehingga artinya kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerjafisik mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4.1.9 Uji Determinasi (R^2)

Uji Determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel bebas mampu menjelaskan variabel terkait.

Tabel 5. Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					
					R Square	F change	Df1	Df2	Sig. f change	Durbin watson
1	,862 ^a	,744	,724	4,38223	,744	38,652	3	40	,000	1,668

Berdasarkan hasil nilai Adjusted R Square sebesar 0,724 atau 72,4%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase pengaruh variabel independen (kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja fisik) sebesar 72,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDL Tuntungan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung kompensasi sebesar t-hitung (-1,575) < t- tabel (2,021) kemudian nilai sig 0,123 > 0,05 sehingga H_0 ditolak artinya kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh kinerja karyawan

4.2.2 Pengaruh Stres Kerja (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) UPDL Tuntungan. Hal ini terlihat dari nilai t hitung stres kerja sebesar t-hitung (1,027) < t- tabel (2,021) kemudian nilai sig 0,311 > 0,05 sehingga H_0 ditolak artinya stres kerja membuat kinerja karyawan buruk

4.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. PLN (Persero) UPDL Tuntungan. Nilai t hitung lingkungan kerja fisik sebesar t-hitung (3,820) > t- tabel (2,021) kemudian nilai sig 0,000 < 0,05 sehingga H_0 diterima artinya lingkungan kerja fisik secara parsial memiliki pengaruh kinerja karyawan.

5. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Hasil Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa variabel kompensasi (X_1) tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan. Hasil Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa stress kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena t -hitung $<$ t -table yang berarti bahwa variabel Stres Kerja (X_2) tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan. Hasil Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, karena t -hitung $<$ t -table yang berarti bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X_3) memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT PLN (Persero) UPDL Tuntungan.

Referensi

- [1]. Anoraga. (2012). *Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [2]. Rivai. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Lewat Konsep Ambisi, Kenyataan dan Usaha*, Edisi II, Grafiti, Jakarta.
- [3]. Beehr & Franz. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Edisi Keempat): Jakarta.
- [4]. Bernardindan Russell. (2011). *Tinjauan Tentang Stres*. Fakultas Keperawatan UNPAD: Bandung.
- [5]. Dessler. (2019). *Panduan Praktis Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- [6]. Ghozali. (2013). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik*: Yogyakarta
- [7]. Mangkunegara, Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*: Jakarta.
- [8]. Rahmawati. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya*. Jurnal Ilmu & Riset Manajemen.
- [9]. Robbins. (2017). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Mandiri (Persero) Tbk Kantor Wilayah X*: Makasar.
- [10]. Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta
- [11]. Simamora (2018). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta*.
- [12]. Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- [13]. Suhariyadi. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang..
- [14]. Swasto. (2011). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur dan Proses*. Jakarta: Erlangga