

***THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, WORK STRESS, AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE KBPR ARTA KENCANA
CABANG NGANJUK***

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRESS KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA KARYAWAN KBPR ARTA KENCANA CABANG
NGANJUK**

Merlina Aris Fitria Dewi¹, Indah Respati Kusumasari²

Program Studi Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas
Pembangunan Nasional Veteran Jawa Timur^{1,2}

merlinaaris.27.9a@gmail.com¹, indah_respati.adbis@upnjatim.ac.id²

ABSTRACT

Companies have the ability to assess the skills and responsibilities of employees through their performance results, which play a role in achieving company goals. Researchers conducted research to investigate the effect of work environment, work stress, and compensation on employee performance. The use of quantitative methods with data collection tools, namely questionnaires or questionnaires. The population and research sample included all employees at KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk. The results of the analysis of this study are that there is a simultaneous and significant influence between the work environment, work stress, and employee performance of KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk. In particular, there is a partial influence between the work environment on employee performance, while work stress does not have a significant partial influence on employee performance at the branch. In line with the work environment, compensation also has a partial and significant effect on employee performance. It is important for companies to pay attention to the work environment and provide appropriate compensation, as higher compensation levels correlate with better employee performance.

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

ABSTRAK

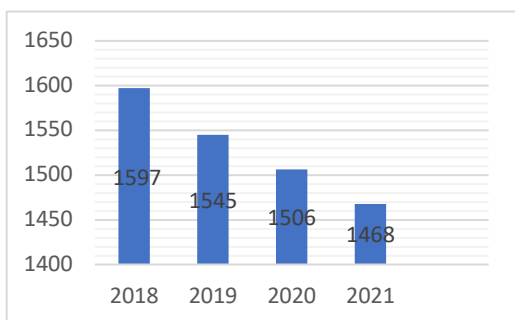
Perusahaan memiliki kemampuan untuk menilai keterampilan dan tanggung jawab karyawan melalui hasil kerjanya yang berperan dalam tercapainya tujuan perusahaan. Peneliti melakukan penelitian untuk menyelidiki pengaruh dari lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penggunaan metode kuantitatif dengan alat pengumpulan data yaitu kuesioner atau angket. Populasi dan sampel penelitian mencakup seluruh karyawan di KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk. Hasil analisis dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh secara simultan dan signifikan antara lingkungan kerja, stres kerja, dan terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk. Secara khusus, terdapat pengaruh secara parsial antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja tidak memberikan pengaruh secara parsial yang signifikan terhadap kinerja karyawan di cabang tersebut. Sejalan dengan lingkungan kerja, kompensasi juga berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan berperan penting untuk memperhatikan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi yang sesuai, karena tingkat kompensasi yang lebih tinggi berkorelasi dengan kinerja karyawan yang lebih baik.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Kompensasi, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Saat ini, perusahaan mengalami persaingan yang kompetitif dan tanpa batas diberbagai bidang usaha. Salah satu entitas yang mencuat di tengah persaingan tersebut adalah Bank Perkreditan Rakyat (BPR), yang menjalankan aktivitas usahanya dengan mengikuti prinsip syariah. Pada prinsip syariah, tidak ada beban jasa dalam

pembayaran yang diterapkan. BPR berperan terhadap usaha-usaha kecil dan menengah karena menyalurkan kebutuhan dana bagi kepentingan usaha dengan proses yang cepat. Dengan adanya peran dari BPR tersebut di harapkan dapat menopang bisnis UMKM. Berikut data jumlah BPR di Indonesia



Gambar 1. Jumlah BPR di Indonesia

Sumber : www.beritaperbankan.id, 2023

Dari informasi di atas, terlihat bahwa BPR di Indonesia mengalami penurunan dari 2018 hingga 2021. Priyanto Budi Nugroho, Direktur Eksekutif Surveilans Pemeriksa dan Statistik LPS, menyatakan bahwa sejumlah BPR tidak mampu bertahan dikarenakan masalah sumber daya manusia (Sumber: www.infobanknews.com).

Salah satu BPR yang masih bertahan hingga saat ini yaitu “KBPR Arta Kencana”. KBPR Arta Kencana sudah berdiri sejak 15 Oktober 1991 ini merupakan badan usaha di bidang perbankan yang memiliki layanan yaitu tabungan, kredit, dan deposito. KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk yang berada di Jl. Nganjuk-Gondang, Talang, Rejoso ini merupakan salah satu kantor cabang.

Dengan adanya penurunan jumlah Bank Perkreditan Rakyat (BPR) yang terjadi setiap tahunnya membuat KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk dituntut untuk berusaha lebih keras dan menunjukkan keunggulannya agar bisa tetap bertahan. Tuntutan ini juga akan berimbas dan menjadi beban karyawan karena mereka harus mendorong produktivitas kerjanya. Keberadaan sumber daya manusia ini menentukan keberhasilan perusahaan sehingga banyak perusahaan berupaya untuk meningkatkan kualitas pegawainya agar dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan maksimal.

Tabel 1. Data Kehadiran Karyawan

Bulan	Ijin	Sakit	Absen
Mei	3	1	-
Juni	5	5	2
Juli	5	2	-
Agustus	2	6	1

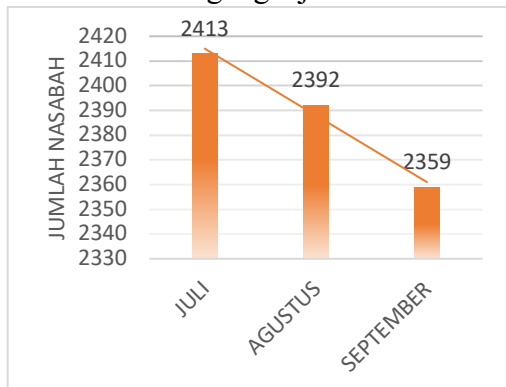
Sumber : KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk 2023

Dari data tersebut dapat dilihat bahwa hampir setiap bulan terdapat ketidakhadiran karyawan di perusahaan dengan berbagai alasan seperti sakit, ijin, dan alpa. Karyawan yang tidak masuk kerja akan membawa dampak buruk bagi karyawan lain dikarenakan terbengkalainya tugas ini harus segera diselesaikan. Tingkat kehadiran yang rendah ini menggambarkan kinerja karyawan yang kurang baik. Sehingga keadaan ini perlu diperhatikan faktor apa yang menyebabkan setiap bulannya ada karyawan yang tidak masuk kerja.

Menurut Mangkunegara dalam Handayani (2021) menyatakan bahwa prestasi kerja pegawai dipengaruhi oleh faktor dari dalam yang terkait dengan sifat manusia dan faktor dari luar lingkungan kerja. Keadaan kerja yang tidak mendukung dapat mengakibatkan peningkatan tingkat stres pegawai, begitu juga sebaliknya.. Selain itu, perusahaan dapat meningkatkan kualitas kinerja karyawan dengan pemberian kompensasi yang sesuai. Menurut Mangkunegara dalam Azizah (2022) penentuan sistem kompensasi di harapkan mampu mendorong prestasi karyawan dan dalam hal ini perusahaan di harapkan dapat menentukan pemberian kompensasi yang adil kepada karyawan.

Melalui kinerja perusahaan dapat mengukur keterampilan dan tanggung jawab karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya yang hasil kinerjanya dinilai sebagai prestasi kerja atau tidak. Suatu perusahaan dapat

dikatakan bagus apabila hasil kerja karyawannya sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan. Seperti yang terjadi pada KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk dalam beberapa bulan terakhir jumlah nasabahnya menurun. Berikut data jumlah nasabah KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk.



Gambar 2. Jumlah Nasabah KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk

Sumber : KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk 2023

Dari data jumlah nasabah KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk dapat dilihat bahwa jumlah nasabah mengalami penurunan dari juli sampai dengan september. Turunnya jumlah nasabah ini dapat mempengaruhi tercapainya tujuan perusahaan. Penilaian kinerja karyawan dalam BPR dapat diukur salah satunya dari perolehan nasabah. Sehingga kinerja karyawan dapat dikatakan optimal apabila jumlah nasabah BPR ini terus meningkat. Melihat dari tingkat kehadiran dan jumlah nasabah ini menunjukkan bahwa adanya pertanda permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk.

Sumber Daya Manusia

Definisi dari Maulidiyah dalam Dewi et al (2023), menyatakan bahwa sumber daya manusia (SDM) mencakup semua tenaga kerja yang mendukung jalannya kegiatan perusahaan. Pentingnya pemanfaatan SDM dengan efisien ditekankan untuk mencapai

tujuan perusahaan secara optimal. Sementara itu, Nawawi dalam Tsauri (2014) menyajikan definisi SDM sebagai individu-individu seperti personel, tenaga kerja, pekerja, atau karyawan yang aktif berkontribusi di dalam suatu organisasi. Kesimpulannya, SDM dapat dianggap sebagai tenaga kerja yang memiliki peran krusial dalam mewujudkan kesuksesan perusahaan.

Manajemen Sumber Daya Manusia(MSDM)

Tsauri (2014) menyatakan MSDM merupakan metode yang digunakan dalam mengelola dan mengoptimalkan hubungan guna tercapainya tujuan perusahaan dengan pemanfaatan sumber daya yang ada. Menurut Tsauri (2014), tujuan MSDM melibatkan empat aspek utama:

1. Tujuan Organisasional
Menunjukkan peran MSDM dalam memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Meskipun berada di departemen yang berbeda, MSDM tetap berperan membantu manajer.
2. Tujuan Fungsional
Memastikan agar departemen MSDM dapat mempertahankan perannya sejalan dengan kebutuhan perusahaan.
3. Tujuan Sosial
Bertujuan mengurangi dampak negatif terhadap perusahaan dan mengetahui kebutuhan dan hambatan masyarakat.
4. Tujuan Personal
Mendorong untuk mencapai tujuan karyawan, minimalnya dedikasi individu terhadap perusahaan.

Lingkungan Kerja

Pandangan Sedarmayanti dalam Pioh (2016), menggambarkan lingkungan kerja sebagai termasuk semua alat dan bahan yang hadir, kondisi

sekitar saat bekerja, cara kerja, serta koordinasi antara individu atau kelompok. Pendapat ini didukung oleh Nitisemito dalam Rahmawati (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merangkap semua elemen di sekeliling karyawan yang berpotensi terpengaruhinya pelaksanaan tugas, seperti pencahayaan, suasana kerja, dan fasilitas lainnya. Menurut Nitisemito dalam Thalibana (2022), terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, seperti:

1. Suasana Kerja
Termasuk faktor-faktor seperti tempat kerja, pencahayaan, ketenangan, dan unsur lain yang ada disekitar karyawan.
2. Hubungan Dengan Rekan Kerja
Keselarasan dan kerukunan antar karyawan dapat memengaruhi kinerja karyawan serta keinginan mereka untuk tetap berada dalam perusahaan.
3. Tersedianya Fasilitas Kerja
Ketersediaan fasilitas kerja, meskipun tidak selalu yang terbaru, dapat menjadi faktor penting yang mendukung kelancaran proses kerja.

Stress Kerja

Menurut Hasibuan dalam Buuloo et al (2021) stres kerja merupakan keadaan mental karyawan yang disebabkan oleh ketegangan yang dapat berpengaruh terhadap keadaannya sendiri, emosi, dan cara berpikir. Stress kerja merupakan keadaan perasaan yang tertindas akibat dari adanya masalah dan tuntutan yang berlebih. Stres kerja ini dapat terjadi pada karyawan yang mendapatkan tugas diluar kemampuannya. Jika hal tersebut dibiarkan akan mengakibatkan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan berpengaruh terhadap kinerjanya. Hasibuan dalam Buuloo et al (2021), mengenali lima poin

indikator utama yang menunjukkan adanya stres kerja:

1. Konflik
Dalam lingkungan perusahaan, perbedaan pandangan dan opini antara anggota tim adalah hal yang biasa. Apabila tidak ditangani dengan cermat, perbedaan ini dapat menyebabkan timbulnya konflik di antara anggota. Kondisi semakin kompleks karena adanya banyak interaksi antar individu dalam perusahaan, yang meningkatkan potensi konflik.
2. Komunikasi
Komunikasi menjadi elemen krusial dalam konteks perusahaan, di mana aliran informasi dari satu individu ke individu lainnya memiliki dampak signifikan dalam menjaga koordinasi dan kerjasama yang efisien antar karyawan. Jika komunikasi kurang optimal, hal ini dapat memicu konflik di antara mereka.
3. Waktu Kerja
setiap perusahaan memiliki kebijakan menetapkan waktu kerja untuk karyawan tergantung pada aturan yang berlaku di perusahaan.
4. Sikap Pimpinan
Cara pemimpin berinteraksi dengan karyawan memiliki dampak yang besar terhadap hubungan antara karyawan dan pemimpin itu sendiri.
5. Beban Kerja
Beban kerja melibatkan segala tugas atau tanggung jawab yang tidak sesuai kemampuan karyawan. Keadaan ini bisa meningkatkan stres karena karyawan merasa kesulitan menjalankan tugas pekerjaan dengan optimal.

Kompensasi

Menurut Sedarmayanti dalam Azizah (2022), konsep kompensasi mencakup segala bentuk *reward* dari perusahaan untuk karyawan sebagai

balas jasa. Hasibuan, dalam penelitian oleh Saleh et al (2021), pengertian kompensasi adalah imbalan(uang maupun barang) yang diterima karyawan. Hasibuan, yang dikutip oleh Thalibana (2022), menyajikan indikator-indikator kompensasi, melibatkan:

1. Upah/Gaji

Besaran tarif yang diterima karyawan, dengan kemungkinan peningkatan seiring berjalannya waktu kerja. Sistem upah atau gaji ini dapat berlaku dalam rentang waktu harian, mingguan, atau bulanan.

2. Insentif (Incentive)

Tambahan imbalan di luar upah atau gaji, disesuaikan dengan produktivitas, penjualan, laba, atau usaha dalam mengurangi biaya.

3. Tunjangan (Benefit)

Imbalan tambahan yang diberikan oleh perusahaan, seperti asuransi, liburan yang didanai oleh perusahaan, tunjangan, dan lain-lain.

4. Fasilitas (Facility)

Peralatan atau sarana yang disediakan oleh perusahaan untuk mendukung kinerja karyawan, seperti kendaraan perusahaan, parkir khusus karyawan, keanggotaan klub, dan lain sebagainya.

Kinerja Karyawan

Definisi kinerja menurut Mangkunegara dalam Handaru et al (2017), mencakup hasil yang dicapai karyawan sebagai hasil dari pelaksanaan tugas mereka dengan tanggung jawab dalam periode waktu. Dari perspektif konseptual, kinerja dapat dinilai dari dua sudut pandang, yakni kinerja individu karyawan dan kinerja keseluruhan perusahaan. Simamora dalam Ihsan (2018), menyajikan indikator-indikator kinerja karyawan seperti:

1. Kualitas

Evaluasi kualitas kerja karyawan berdasarkan pemahaman mereka

terhadap mutu pekerjaan yang dihasilkan, serta kelengkapan dan kesesuaian tugas dengan keahlian dan keterampilan.

2. Kuantitas

Besaran hasil dari aktivitas yang dilakukan karyawan, yang diselesaikan dengan efisien dan tepat waktu.

3. Ketepatan Waktu

Kepatuhan memenuhi waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam melaksanakan kegiatan.

METODE PENELITIAN

Peneliti memilih metode kuantitatif dengan kuisioner atau angket sebagai alat pengumpulan data. Semua karyawan di KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk akan menjadi populasi dan sampel penelitian . Penggunaan sampel jenuh dalam pemilihan sampel ini jika semua anggota populasi diikutsertakan sebagai sampel, atau pada situasi di mana jumlah populasinya dikatakan relatif sedikit yaitu tidak lebih dari 30.

Proses analisis data terdapat pengujian validitas dan reliabilitas. Pada asumsi klasik, terdiri dari pengujian multikolinieritas, pengujian normalitas, dan pengujian heteroskedastisitas. Selain itu, dilakukan pengujian hipotesis (Uji simultan dan Uji parsial) untuk mengetahui adanya penerimaan atau penolakan hipotesis, serta menganalisis regresi linier berganda. Peneliti melakukan proses olah data dengan bantuan SPSS versi 26.

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Tabel 2. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Variabel	Item	r hitung	R tabel	Kriteria	Cronbach Alpha	Kriteria
Lingkungan Kerja	X1.1	0,444	0,349	Valid	0,656	Reliabel
	X1.2	0,600	0,349	Valid		
	X1.3	0,850	0,349	Valid		
	X1.4	0,854	0,349	Valid		
Stress Kerja	X2.1	0,409	0,349	Valid	0,623	Reliabel
	X2.2	0,725	0,349	Valid		
	X2.3	0,608	0,349	Valid		
	X2.4	0,654	0,349	Valid		
	X2.5	0,725	0,349	Valid		
Kompensasi	X3.1	0,611	0,349	Valid	0,602	Reliabel
	X3.2	0,701	0,349	Valid		
	X3.3	0,615	0,349	Valid		
	X3.4	0,771	0,349	Valid		
Lingkungan Kerja	X4.1	0,720	0,349	Valid	0,708	Reliabel
	X4.2	0,833	0,349	Valid		
	X4.3	0,828	0,349	Valid		

Sumber : Pengolahan data SPSS 26, 2023

Data tabel 2. memperlihatkan semua pertanyaan dalam kuisioner masing-masing variabel dapat dianggap valid. Hal ini terkonfirmasi dengan nilai r_{hitung} yang melebihi nilai r_{tabel} sebesar 0,349. Selain itu, karena nilai Cronbach alpha melebihi angka 0,60 masing-masing variabel dapat disebut reliabel.

Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.982	1.018
	Stress Kerja	.997	1.003
	Kompensasi	.982	1.019

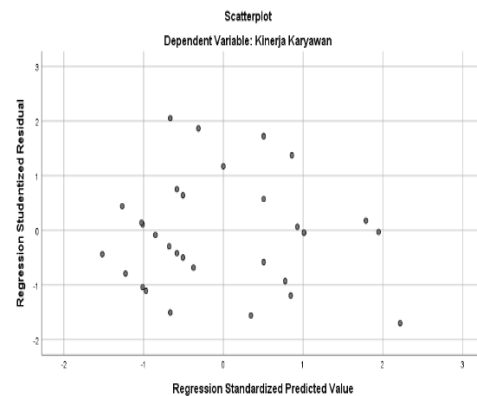
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Pengolahan data SPSS 26, 2023

Dari tabel 3 Memperlihatkan adanya nilai Variance Inflation Factor (VIF) variabel bebas (Lingkungan kerja, stress kerja, kompensasi) kurang dari 10. Oleh karena itu, kesimpulan dari data

diatas menyatakan tidak terdapat permasalahan multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Pengolahan data SPSS 26, 2023

Dari gambar 3. diatas dapat dilihat tidak menunjukkan pola yang jelas (titik-titik berada di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y). Oleh karena itu, kesimpulan dari gambar tersebut bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 4. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.85300484
Most Extreme Differences	Absolute	.119
	Positive	.119
	Negative	-.074
Test Statistic		.119
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 : Pengolahan data SPSS 26, 2023

Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel 4. yang sebesar 0,200 ($> 0,05$) dapat ditarik kesimpulan bahwa distribusi data dapat dikategorikan normal.

Analisis Regresi Linier Berganda**Tabel 5. Analisis Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	-1.545	2.485
Lingkungan Kerja	.533	.096
Stress Kerja	.183	.118
Kompensasi	.226	.101

Sumber : Pengolahan data SPSS 26, 2023

Berikut persamaan regresi linier berganda data tabel 5. :

$$Y = -1545 + 0,533 + 0,183 + 0,226$$

1. Konstanta ($\alpha = -1545$)
menunjukkan bahwa skor kinerja karyawan akan semakin berkurang jika lingkungan kerja, stress kerja, dan kompensasi sama dengan nol.
2. Variabel lingkungan (X_1)
Koefisien regresi $b_1 = 0,533$
Nilai positif menandakan korelasi positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Diperkirakan kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,533 ketika variabel lingkungan kerja naik satu satuan.
3. Variabel stress kerja (X_2)
Koefisien regresi $b_2 = 0,183$.
Nilai positif menandakan hubungan positif antara tingkat stress kerja dan kinerja karyawan. Diperkirakan kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,183 ketika tingkat stress kerja naik satu satuan.
4. Variabel kompensasi (X_3)
Koefisien regresi $b_3 = 0,226$
Nilai positif mengindikasikan hubungan positif antara kompensasi dan kinerja karyawan. Diperkirakan kinerja karyawan akan meningkat sebanyak 0,226 ketika variabel kompensasi naik satu satuan.
Secara garis besar, persamaan regresi ini memberikan gambaran tentang

bagaimana setiap variabel independen memberikan kontribusi terhadap prediksi skor kinerja karyawan, jika variabel lainnya konstan.

Uji Simultan (Uji F)**Tabel 6. Uji F (Simultan)**

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	34.413	3	11.471	14.239	.000 ^b
Residual	22.556	28	.806		
Total	56.969	31			
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan					
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Stress Kerja, Lingkungan Kerja					

Sumber : Pengolahan data SPSS 26, 2023

Dari tabel di atas, terlihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 14.239, yang lebih besar daripada F_{tabel} sebesar 2,95. Selain itu, tingkat signifikansi yang sebesar 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari lingkungan kerja, stress kerja, dan kompensasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap variabel terikatnya, yaitu kinerja karyawan.

Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
(Constant)	-.622	.539
Lingkungan Kerja	5.571	.000
Stress Kerja	1.553	.132
Kompensasi	2.252	.032

Tabel 7. Uji t (Parsial)

Sumber : Pengolahan data SPSS 26, 2023

Dari tabel 7. diatas diketahui :

1. Pada variabel lingkungan kerja (X_1) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 5.571 $>$ nilai t_{tabel} sebesar 2.048 dan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 $<$ 0,05, maka disimpulkan

bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk.

2. Pada variabel stress kerja(X_2) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 1553 < nilai t_{tabel} sebesar 2.048 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,132 > 0,05$, maka disimpulkan bahwa stress kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk.
3. Pada variabel kompensasi(X_3) menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar $2.252 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 2.048 dan memiliki nilai signifikansi sebesar $0,32 < 0,05$, maka disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk.

Pembahasan

1. Pengaruh Secara Simultan Lingkungan Kerja, Stress Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk

Berdasarkan hasil penelitian ini, lingkungan kerja, stress kerja, dan kompensasi secara simultan memiliki dampak pada kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk. Uji F menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} melebihi F_{tabel} ($14.239 > 2.95$), dengan nilai signifikansi 0.000 (kurang dari 0.05). Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa hipotesis pertama diterima, menunjukkan bahwa lingkungan kerja, stress kerja, dan kompensasi secara bersamaan mempengaruhi dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Secara Parsial Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial dan signifikan memengaruhi kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk. Dalam uji t, didapatkan nilai t_{hitung} yang lebih besar dari t_{tabel} ($5.571 > 2.048$), dengan nilai signifikansi 0.000.

Temuan ini mengindikasikan bahwa hipotesis kedua diterima, menegaskan bahwa kondisi lingkungan kerja seperti suasana yang aman, hubungan positif antar karyawan, dan fasilitas yang memadai dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sengkey, S. et al (2019) dengan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. PLN Manado. Merujuk pada Uji t yaitu sebesar 4,047 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$).

3. Pengaruh Secara Parsial Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stress kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk. Dalam uji t, ditemukan bahwa nilai t_{hitung} kurang dari t_{tabel} ($1.553 < 2.048$), dengan nilai signifikansi 0.132 (lebih besar dari 0.05). Temuan ini menyiratkan tingkat stress kerja yang dialami karyawan tidak memengaruhi tingkat kinerja.

KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang terstruktur dan komunikasi yang baik di antara karyawan dapat mengatasi dampak negatif dari stress kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian Hotiana, N. (2019) dengan hasil penelitian

bahwa tidak adanya pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan Bagian Kepegawaian dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawawain dan Organisasi, Kementerian Pariwisata RI. Hasil Uji t sebesar 1.994 dengan signifikansi sebesar 0,54 ($> 0,05$).

4. Pengaruh Secara Parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk

Dari hasil penelitian, terungkap bahwa kompensasi memiliki pengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk. Dalam uji t, nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.252 > 2.048$), dan nilai signifikansinya 0.032. Kesimpulan ini mengonfirmasi bahwa hipotesis keempat diterima, menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi, termasuk gaji yang memadai dan tunjangan, dapat berkontribusi positif terhadap tingkat kinerja karyawan. kompensasi yang memadai dapat memberi dorongan karyawan agar terjadi peningkatan dalam melakukan pekerjaannya.

Hasil penelitian pada hipotesis keempat ini searah dengan penelitian Azizah,S (2022) dengan hasil Uji t sebesar 3.296 dan nilai signifikansinya 0,001($< 0,05$) sehingga dikatakan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja karyawan ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan peneliti terdapat kesimpulan yang diambil yaitu hipotesis pertama yaitu Lingkungan kerja(X_1), stress kerja(X_2), dan kompensasi (X_3)berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja

karyawan diterima, karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14.239 > 2,95$) serta nilai signifikansinya ($0,00 < 0,05$). Hipotesis kedua yaitu lingkungan kerja(X_1) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.571 > 2.048$) dan nilai signifikasinya ($0,000 < 0,05$). Hipotesis ketiga yaitu stress kerja(X_2) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan ditolak, karena nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1.553 < 2.048$) dan nilai signifikasinya ($0,132 > 0,05$). Hipotesis keempat yaitu kompensasi(X_3) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan diterima, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.252 > 2.048$) dan nilai signifikasinya ($0,032 < 0,05$).

Dalam upaya untuk meningkatkan produktivitas karyawan, penting bagi KBPR Arta Kencana Cabang Nganjuk untuk memperhatikan kebutuhan karyawan. Keberhasilan ini dapat dicapai melalui lingkungan kerja yang nyaman dan aman, di mana dorongan kerja dapat tumbuh. Faktor ini juga dipengaruhi oleh hubungan positif antara rekan kerja dan pimpinan, karena hubungan yang baik dapat berdampak positif pada kinerja. Pemberian kompensasi juga menjadi aspek krusial, mengingat karyawan adalah aset berharga perusahaan. Kompensasi yang adil menjadi bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan, yang dapat meningkatkan kinerja mereka.

Masih diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengidentifikasi elemen-elemen lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Langkah-langkah lebih lanjut yang dapat diambil mencakup pemeliharaan lingkungan kerja yang kondusif, peningkatan hubungan interpersonal, evaluasi dan penyesuaian struktur kompensasi secara berkala, manajemen stres kerja, serta penelitian lanjut agar faktor tambahan lain yang memengaruhi kinerja

karyawan dapat diketahui. Selain itu, pengembangan karyawan dan implementasi sistem penilaian kinerja yang adil juga dapat membuat terciptanya lingkungan kerja yang produktif dan memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwianto, S, P. & P. P. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 2(2), 210-223.
- Fathussyadah & Y. R. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Koperasi Karya Usaha Mandiri Syariah Cabang Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, 5(2).
- Handaru, N. H & W, P. (2017). The Influence Of Work Environment And Work Stress On Employee Performance At Pt "S". *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 8(2), 295-314.
- Handayani, & R. D. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan . *Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*.
- Hasanah Nur, S. & Pranowo, B. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Sweet Seventeen Sidoarjo. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(2), 557- 574.
- Hotiana, N, & Febriansyah. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Kepegawaian Dan Organisasi, Biro Umum, Kepegawaian Dan Organisasi Kementerian Pariwisata Ri). *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*. 3(1), 27-39.
- Ibrahim(2023). Jumlah Susut BPR, LPS Ungkap Penjelannya.(<https://infobanknews.com/jumlah-bpr-susut-lps-ungkap-penyebabnya/>, diakses dari *infobanknews.com* pada 22 September 2023).
- Ihsan & A. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* , 4(2), 161-173
- Khaeruman. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV.AA RIZKY.
- Laha, A, M. & J. S. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stress Kerja Karyawan Pada Pt Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 31-40.
- Nuruzzaman, L. C & R, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Syntax Transformation*, 2(12).
- Pioh, N. L & H.N. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). *Jurnal EMBA*, 4(2), 838-848.
- Pratiwi, A. M., & M, I. (2020). Effect Of Work Stress And Work Environment On Performance Case Study On Employees Pt Askrindo Branch Lampung In 2020. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 2(2), 20-25.
- Pranata, & N. M. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Kepala Dusun Di Kecamatan Banjar. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 125-132.

- Pristiyanti, D. C. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mayer Sukses Jaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 173-183.
- Rahmawati, D. (2017). Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Panca Wana Indonesia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 6(7).
- Rini, P, D. & D. M. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kusumahadi Santosa Jaten, Kabupaten Karanganyar. *Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 20(3), 159-166.
- Widyastuti, D. Y. (2015). Analisis Peran Bank Perkreditan Rakyat (Bpr) Terhadap Peningkatan Kinerja Usaha Mikro Kecil (Umk).
- Wihara, D. S. (2020). Membangun Budaya Inovasi:Mempertahankan Potensi Bank Perkreditan Rakyat Di Indonesia Di Tengah Persaingan Dengan Fintech Dan Kredit Usaha Kecil Dari Bank. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*.
- Sahir, S. H. (2022). *Metotodologi Penelitian*. Penerbit KBM Indonesia.
- Saleh, Y, S. K. C & J, H. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi , Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Instalasi Pengolahan Air Limbah Sewon. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, 5(1), 324-332.
- Sengkey,S, W. F. R & L, O. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*,5(3), 4656-4574
- Shindy, P. Irma, Y. Aufa, I (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan(Studi kasus pada Apotek Prayogi Surabaya) *Jurnal Bisnis Indonesia*.
- Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Expamet. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*,3(2), 479-486.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif,Kualitatif,dan R&D*. ALFABETA,CV.
- Thalibana, Y. B. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09
- Tharisa,P. Y,I. & A, I. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Bisnis Indonesia*, 13(1)
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Management Performer)*.STAIN Jember Press
- Zakiah, A, N. & Dwiridotjahjono, J. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Romi Violeta Sidoarjo.*Jurnal Studi Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 57-63.