

**Analisis Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi dalam
Mempengaruhi Produktivitas Karyawan**

Muhammad Erick Saputra¹, Andiana Rosid², Suwanto³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Universitas Muhammadiyah Metro

E-mail: muhammadericksaputra@gmail.com

Abstrak

Rendahnya tingkat produktivitas karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Produktivitas karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual seperti motivasi dan stress kerja dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional seperti lingkungan kerja dan kompensasi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh stres kerja, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi terhadap produktivitas karyawan di PT. Bima Finance Kota Metro. Desain penelitian adalah penelitian kuantitatif atau penelitian verifikatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode explanatory survey. Objek dalam penelitian ini adalah stres kerja, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, produktivitas karyawan. Kegiatan penelitian ini dilakukan di PT. Bima Finance Kota Metro dengan jumlah sampel 34 responden. Alat analisis menggunakan analisa kualitas data dan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan secara partial stres kerja, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Secara simultan stres kerja, lingkungan kerja, motivasi, kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan, motivasi dengan pengaruh terbesar terhadap produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kompensasi, Produktivitas Karyawan

Abstract

The low level of employee productivity can have a negative impact on the company such as lazy work, lack of work performance, and employee discipline. Employee productivity is basically influenced by certain conditions, namely conditions originating from within the individual called individual factors such as motivation and work stress and conditions originating from outside the individual called situational factors such as work environment and compensation. The purpose of this study was to analyze the effect of work stress, work environment, motivation, compensation on employee productivity at PT. Bima Finance Metro City. The research design is quantitative research or verification research. The method used in this research is the explanatory survey method. The objects in this study are work stress, work environment, motivation, compensation, employee productivity. This research at PT. Bima Finance Metro City with 34 respondents The analytical tool used is data quality analysis and multiple linear regression analysis with SPSS program. The results showed that partially work stress, work environment, motivation, compensation had a positive and significant effect on employee productivity. Simultaneously work stress, work environment, motivation, compensation simultaneously have a significant effect on employee productivity, with motivation with the greatest influence on employee productivity.

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

I. Pendahuluan

Persaingan pada industri pembiayaan pun semakin ketat dan menuntut perusahaan berpikir lebih keras untuk menentukan strategi bisnisnya dalam menghadapi persaingan mendapatkan porsi konsumen pembiayaan. Berdasarkan data laporan kinerja perusahaan multifinance yang dirilis oleh Otoritas Jasa Keuangan (OJK), penyaluran pembiayaan hingga Oktober 2020 mencapai Rp 115,756 triliun. Angka ini menurun sekitar 4,47 persen dari Juli 2020 yang mencapai Rp 121,902 triliun (OJK, 2020).

Untuk memenangkan persaingan dalam dunia multifinance, perusahaan memiliki beberapa unsur penting dalam menjalankan operasinya, diantaranya adalah produktivitas sumber daya manusia atau tenaga penggerak jalannya organisasi menuju tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Unsur sumber daya manusia yang berkualitas untuk mendukung produktivitas perusahaan itu sendiri. Kinerja sumber daya manusia yang dibutuhkan oleh perusahaan sendiri dapat dilihat dari sejauh mana upaya yang telah mereka berikan dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Produktivitas sumber daya manusia dapat juga dikatakan sebagai kinerja karyawan. Produktivitas karyawan merupakan salah satu unsur terpenting bagi kelangsungan hidup sebuah perusahaan. Kinerja karyawan pada umumnya berbanding lurus dengan kinerja perusahaan.

Rendahnya tingkat produktivitas karyawan dapat menimbulkan dampak negatif bagi perusahaan seperti malas bekerja, kurangnya prestasi kerja, dan disiplin karyawan. Hal ini bukan semata-mata diakibatkan oleh karyawan itu sendiri, tetapi perlu diperhatikan faktor-faktor seperti bagaimana kondisi kerja karyawan dalam memenuhi tuntutan kerja perusahaan, peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan, sehingga tercipta kondisi demikian. Untuk menciptakan produktivitas karyawan dengan kualitas tinggi dapat dipengaruhi juga oleh tindakan perusahaan dalam memenuhi faktor-faktor kebutuhan dan keinginan karyawan. Ada beberapa hal yang harus dipenuhi perusahaan untuk mencapai kinerja karyawan dengan kualitas tinggi.

Produktivitas karyawan pada dasarnya dipengaruhi oleh kondisi-kondisi tertentu, yaitu kondisi yang berasal dari dalam individu yang disebut dengan faktor individual dan kondisi yang berasal dari luar individu yang disebut dengan faktor situasional. Faktor individual meliputi jenis kelamin, kesehatan, pengalaman dan karakteristik psikologis yang terdiri dari motivasi, kepribadian dan orientasi tujuan, adapun faktor situasional meliputi stress kerja, lingkungan kerja dan kompensasi. Berdasarkan hal tersebut motivasi kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan kompensasi merupakan faktor-faktor yang dapat diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Perusahaan harus melakukan upaya pemberdayaan sumber daya manusia yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas setiap karyawan dan tentunya produktivitas perusahaan juga akan meningkat. Faktor-faktor terkait dengan produktivitas kerja karyawan seperti motivasi kerja, stress kerja, lingkungan kerja dan kompensasi perlu diperhatikan mengingat stress kerja akibat dari tingginya tekanan kerja karyawan yang harus mencapai target penjualan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja terutama pada karyawan pada bagian penagihan, dimana profesi tersebut terkait dengan lingkungan kerja karyawan selama melakukan aktivitasnya. Motivasi kerja karyawan juga terkait dengan produktivitas kerjanya dimana motivasi kerja yang rendah dari karyawan akan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Motivasi ialah suatu konsep yang mencakup berbagai pengertian terkait dorongan, semangat, dan upaya yang mendorong individu atau kelompok untuk mencapai tujuan atau tindakan tertentu. (Suwanto : 2024). Sebagian pegawai kurang mempunyai inisiatif

dalam bekerja, diduga faktor yang kemungkinan dipengaruhi oleh motivasi dalam menangani pekerjaannya, rendahnya kompensasi yang diterima karyawan yang tidak mencapai target sehingga kompensasi yang diterima tidak sesuai dengan yang mereka harapkan.

Terdapat beberapa tolak ukur dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja diantaranya adalah berjalannya fungsi manajemen sumberdaya manusia yang tepat meliputi motivasi, pengendalian stress kerja, lingkungan kerja dan peningkatan kompensasi terhadap karyawan. Terdapat pengaruh langsung antara motivasi, pengendalian stress kerja, lingkungan kerja dan peningkatan kompensasi dengan keaktifan karyawan dalam bekerja. Dari pernyataan tersebut dapat dilihat secara jelas tujuan dari motivasi, pengendalian stress kerja, lingkungan kerja dan peningkatan kompensasi karyawan untuk menciptakan sumber daya manusia yang produktif.

Sebagai gambaran umum tentang pencapaian pekerjaan karyawan yang didapatkan dari HRD PT. Bima Multi Finance cabang Kota Metro masih terdapat beberapa karyawan yang tidak dapat memenuhi pencapaian target pembiayaan serta adanya kredit macet setiap bulannya. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar kerja karyawan masih belum mencapai target yang mengindikasikan produktivitas yang kurang dari harapan perusahaan. Dikarenakan pencapaian kerja yang belum mencapai target perusahaan sehingga dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan masih kurang berjalan dengan baik.

II. Metode Penelitian

Jenis penelitian adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang di ambil yaitu Karyawan PT. Bima Finance Kota Metro dengan jumlah sampel 34 responden. instrumen penelitian menggunakan kuisisioner. Alat analisis yang digunakan yaitu *Moderated Regression Analysis (MRA)*.

III. Hasil Dan Pembahasan

A. Hasil Uji Normalitas

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Normalitas

| No | Variabel | Sig | α | Kesimpulan |
|----|------------------------|-------|----------|------------|
| 1 | Stress kerja | 0,090 | 0.05 | Normal |
| 2 | Lingkungan kerja | 0,292 | 0.05 | Normal |
| 3 | Motivasi | 0,319 | 0.05 | Normal |
| 4 | Kompensasi | 0,424 | 0.05 | Normal |
| 5 | Produktivitas karyawan | 0,141 | 0.05 | Normal |

B. Uji Linieritas

Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Linieritas

| No | Variabel | F_{hitung} | Sig | Kesimpulan |
|----|-----------------------------|--------------|-------|------------|
| 1 | Y atas X₁ | 1,117 | 0,423 | Linier |
| 2 | Y atas X₂ | 2,369 | 0,071 | Linier |
| 3 | Y atas X₃ | 0,656 | 0,805 | Linier |
| 4 | Y atas X₄ | 0,382 | 0,971 | Linier |

Dari tabel dapat diketahui keseluruhan nilai F_{hitung} lebih kecil dari F_{tabel} dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, yang artinya terdapat hubungan signifikan secara linier antara keseluruhan variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 dengan variabel (Y).

C. Uji Homogenitas

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Homogenitas

| No | Varian | Sig | α | Kesimpulan |
|----|-----------------------|-------|----------|------------|
| 1 | Y atas X ₁ | 0,089 | 0,05 | Homogen |
| 2 | Y atas X ₂ | 0,115 | 0,05 | Homogen |
| 3 | Y atas X ₃ | 0,305 | 0,05 | Homogen |
| 4 | Y atas X ₄ | 0,405 | 0,05 | Homogen |

- 1) Uji homogenitas varian Y atas X₁
Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian Y atas X₁ diperoleh nilai sig. = 0,089 > 0,05, artinya data variabel produktivitas karyawan (Y) berdasarkan variabel stress kerja (X₁) mempunyai varian yang homogen.
- 2) Uji homogenitas varian Y atas X₂
Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian Y atas X₂ diperoleh nilai sig. = 0,115 > 0,05, artinya data variabel produktivitas karyawan (Y) berdasarkan variabel lingkungan kerja (X₂) mempunyai varian yang homogen.
- 3) Uji homogenitas varian Y atas X₃
Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian Y atas X₃ diperoleh nilai sig. = 0,305 > 0,05, artinya data variabel produktivitas karyawan (Y) berdasarkan variabel motivasi (X₃) mempunyai varian yang homogen.
- 4) Uji homogenitas varian Y atas X₄
Berdasarkan hasil perhitungan untuk pengujian homogenitas varian Y atas X₄ diperoleh nilai sig. = 0,405 > 0,05, artinya data variabel produktivitas karyawan (Y) berdasarkan variabel motivasi (X₄) mempunyai varian yang homogen.

D. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

**Tabel 4. Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a**

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|---------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | -1,677 | 5,697 | | -,119 | ,906 |
| | Stres Kerja | -,572 | ,202 | ,505 | - 2,837 | ,008 |
| | Lingkungan kerja | ,370 | ,293 | ,266 | 2,564 | ,019 |
| | Motivasi | ,392 | ,275 | ,262 | 2,965 | ,020 |
| | Kompensasi | ,321 | ,235 | ,235 | 2,896 | ,027 |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

$$Y = -1,677 + 0.572 X_1 + 0.370 X_2 + 0.392 X_3 + 0.321 X_4$$

Dari persamaan tersebut dapat dijabarkan:

- 1) Nilai konstanta (a) yang bernilai -1,677 yang menunjukkan bahwa jika tidak dipengaruhi oleh variabel bebas X₁, X₂ dan X₃, maka besar nilai Y sebesar -1,677.
- 2) Koefisien regresi stress kerja (X₁) adalah - 0,572 yang menunjukkan jika stress kerja (X₁) terdapat kenaikan 1%, maka produktivitas karyawan akan mengalami penurunan sebesar 57,2% dengan asumsi variabel lain tetap, koefisien yang bernilai negatif menunjukkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan.
- 3) Koefisien regresi lingkungan kerja (X₂) adalah 0,370 yang menunjukkan jika lingkungan kerja terdapat kenaikan 1%, maka produktivitas karyawan akan

mengalami kenaikan sebesar 37%, koefisien bernilai positif menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kualitas produktivitas karyawan.

- 4) Koefisien regresi motivasi (X3) adalah 0,392 yang menunjukkan jika motivasi terdapat kenaikan 1%, maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 39,2%, koefisien bernilai positif menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan.
- 5) Koefisien regresi kompensasi (X4) adalah 0,321 yang menunjukkan jika lingkungan kerja terdapat kenaikan 1%, maka produktivitas karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 32,1%, koefisien bernilai positif menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan..

1. Uji T

a. Stress kerja (X₁) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil nilai $t_{hitung} (- 2,837) > t_{tabel} (1,695)$, dan nilai Sig. $0,008 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

b. Lingkungan kerja (X₂) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil nilai $t_{hitung} 2,564 > t_{tabel} (1,695)$, dan nilai Sig. $0,019 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

c. Motivasi (X₃) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil nilai $t_{hitung} 2,965 > t_{tabel} (1,695)$, dan nilai Sig. $0,020 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

d. Kompensasi (X₄) terhadap produktivitas karyawan (Y)

Berdasarkan hasil nilai $t_{hitung} 2,896 > t_{tabel} (1,695)$, dan nilai Sig. $0,027 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

2. Uji F

Tabel 5. Tabel Anova Uji F

| | | ANOVA ^a | | | | |
|-------|------------|--------------------|----|-------------|--------|-------------------|
| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 1471,698 | 4 | 367,924 | 51,129 | ,000 ^b |
| | Residual | 208,685 | 29 | 7,196 | | |
| | Total | 1680,382 | 33 | | | |

a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja, Stres Kerja, Motivasi

Nilai $F_{hitung} 51,129 > F_{tabel} (2,701)$ dan nilai Sig $0,000 \leq 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa Stress kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), motivasi (X₃) dan kompensasi (X₄) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y), atau H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti stress kerja (X₁), lingkungan kerja (X₂), motivasi (X₃) dan kompensasi (X₄) secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

3. R² Determinasi

Tabel 5. Tabel Hasil R² Determinasi Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | ,936 ^a | ,876 | ,859 | 2,683 |

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja, Stres Kerja, Motivasi

Koefisien determinasi (*R square*) 0,876. Hal ini berarti 87,6% variasi dari variabel Y dijelaskan oleh variasi dari k(X₁,X₂,X₃,X₄). Sedangkan sisanya (100%- 87,6% = 12,4%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel stress kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi, yang artinya variabel X (Stress kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi) mempunyai kontribusi sebesar 87,6% terhadap produktivitas karyawan (Y).

E. Pembahasan

1. Pengaruh Stress kerja terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien yang dihasilkan bertanda negatif yang menyatakan bahwa stress kerja berpengaruh negatif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti jika stress berkurang maka produktivitas karyawan akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan stress kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dimana stress kerja merupakan suatu kondisi dimana seorang karyawan mengalami gangguan psikologis maupun fisik dalam menghadapi suatu permasalahan atau pekerjaan yang berakibat merusak kinerja karyawan pada tingkat stres yang tinggi namun, pada tingkat tertentu dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan indikator tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antar pribadi. Stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan terkait dengan tingginya tekanan kerja yang harus mencapai target penjualan, maka karyawan akan menjadi stress yang juga berpengaruh terhadap produktivitas kerjanya. Stres dapat dinyatakan positif jika mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan usahanya agar memperoleh hasil optimal. Stres dapat dikatakan negatif apabila stres tersebut menyebabkan penurunan hasil pada produktivitas karyawan.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Akhmad, Fandhi (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dengan hasil menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti jika lingkungan kerja mendukung maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dimana lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana, metode kerja, serta pengaturan kerjanya yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi perkerjaan meliputi perlengkapan kerja yang menunjang aktivitas pegawai, ruang kerja yang nyaman dan memadai, kondisi kerja yang

mendukung suasana kerja, keamanan di kantor dan hubungan antar pegawai yang harmonis. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam menyelesaikan semua pekerjaannya atau suatu masalah dalam organisasinya. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja juga memiliki keterkaitan dengan produktivitas karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka dengan lingkungan kerja yang kondusif, akan meningkatkan produktivitas karyawan.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Hanapiah (2019) dengan judul Pengaruh Jaminan Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Nelayan Koperasi Risal Mandiri Kawal Kelurahan Kawal Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan dengan hasil bahwa lingkungan kerja merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan produktivitas karyawan.

3. Pengaruh Motivasi terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif yang menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti semakin motivasi konsumen maka hal tersebut akan semakin mempengaruhi produktivitas karyawan mereka. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Motivasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dimana motivasi kerja adalah dorongan yang tumbuh dalam diri seseorang, baik yang berasal dari dalam dan luar dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan semangat tinggi menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya. Dengan adanya motivasi, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerjasama, maka produktivitas akan meningkat. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Aldi dan Susanti (2017) dengan judul Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang dengan hasil bahwa motivasi memiliki pengaruh dan berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan. Koefisien yang dihasilkan bertanda positif menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas karyawan. Hal ini berarti jika kompensasi mengalami peningkatan maka produktivitas karyawan juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan hipotesis yang menyatakan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas karyawan dimana kompensasi merupakan merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan yang bisa diberikan langsung berupa uang maupun tidak langsung berupa uang dari perusahaan ke karyawannya dengan tujuan menambah semangat kerja karyawan dengan indikator tingkat bayaran, struktur pembayaran, penentuan bayaran individu, metode pembayaran, kontrol pembayaran. Dengan kompensasi yang sepadan dengan kebutuhan karyawan dapat membuat karyawan lebih fokus dalam mengerjakan pekerjaannya tanpa harus memikirkan hal lain untuk menambah penghasilannya. Maka dari itu kompensasi juga mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam hal lebih fokus terhadap pekerjaannya.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Akhmad, Fandhi (2016) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang dengan hasil bahwa gaji dan insentif merupakan variabel yang memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan.

5. Pengaruh Stress kerja, Lingkungan kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa stress kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa jika stress kerja karyawan baik, lingkungan kerja mendukung, motivasi yang baik serta kompensasi yang mencukupi maka secara bersamaan akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Stress kerja terkait dengan tingginya tekanan kerja yang harus mencapai target penjualan. Lingkungan kerja merupakan sarana dan prasarana, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaan meliputi perlengkapan kerja, ruang kerja, kondisi kerja, keamanan dan hubungan antar karyawan. Motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang di dalam usaha memenuhi kebutuhannya baik secara riil maupun materiil, dan menyalurkan perilaku individu tersebut ke arah pencapaian suatu tujuan. Kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh karyawan sehubungan dengan pengorbanan yang telah diberikan kepada perusahaan. Dari keempat hal tersebut menunjukkan kondisi dimana setiap variabel dapat menunjang peningkatan produktivitas karyawan, jika ketiga variabel tersebut secara bersama-sama ditingkatkan, maka akan semakin memberikan pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu oleh Malik, Nizar Abdul (2011) dengan judul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompensasi, motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang) dengan hasil bahwa stress kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan.

IV. Kesimpulan dan Saran

A. Kesimpulan

1. Stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bima Finance Kota Metro.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bima Finance Kota Metro, semakin baik lingkungan kerja maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bima Finance Kota Metro, semakin baik motivasi maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bima Finance Kota Metro, semakin baik kompensasi maka akan meningkatkan produktivitas karyawan.
5. Stress kerja, lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Bima Finance Kota Metro.

B. Saran

Bagi karyawan PT. Bima Finance Kota Metro, guna meningkatkan produktivitas karyawannya dengan manajemen stress, Lingkungan kerja, meningkatkan motivasi serta dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan tanggungjawab pekerjaannya.

Daftar Pustaka

- Akhmad, Fandhi, (2016), Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Auto Nusa Abadi Kupang.
- Aldi dan Susanti, (2017), *Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Frisian Flag Indonesia Wilayah Padang*, Sekolah Tinggi Ilmu Eknomi “KBP”.
- Amirulah, (2016), Pengaruh stres kerja terhadap produktivitas kerja Karyawan pada PT. Trijaya Pratama Futures Makassar, Skripsi, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Hanapiah, (2019), *Pengaruh Jaminan Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Konflik Kerja, dan Motivasi terhadap Semangat Kerja Nelayan Koperasi Risal Mandiri Kawal Kelurahan Kawal Kecamatan Gunung Kijang Kabupaten Bintan*, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji.
- Haritsandi, R. (2024). Pengaruh Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Muhammadiyah Bisnis Center (MBC) Di Metro. *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, 4(3), 691-705.
- Malik, Nizar Abdul, (2011), *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Kompen sasi, motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Bank BNI Syariah Kantor Cabang Semarang)*, Skripsi, IAIN Salatiga.
- Mangkunegara, (2015), *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mutiara Sibarani. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Rivai & Mulyadi, (2012), *Kepemimpinan dan Perilaku. Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins Stephen P., and Timothy A. Judge. (2013). *Organizational Behaviour*. 15th. Prentice Hall., New Jersey
- Siagian, Sondang P., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara.
- Simamora, Hendry, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN