

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

(Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia)

Yohanes B Windo Thalibana

Program Magister Manajemen, Universitas Widya Mandira Kupang

Corresponding author : dipa.lpmpntt@gmail.com

Abstract: *Leading research shows that there is a significant influence when talking about how adjustments, work environment and work stress increase work productivity. The findings of articles that have been reviewed show that in theory and reinforced by phenomena it can be interpreted that there is influence (X1), work environment (X2) and work stress (X3) on work productivity (Y). A Literature Study of Human Resource Management. The purpose of writing this article is to build a hypothesis on the influence between variables to be used in further research. The results of this research library are that: 1) sensitivity (X1) affects work productivity (Y); 2) work environment affects work productivity (Y); 3) work stress (X3) affects work productivity (Y); and ; 4). Compensation (X1), work environment (X2), and work stress (X3) simultaneously with work productivity (Y).*

Keywords: *Compensation, Work Environment, Work Stress and Productivity.*

Abstract: Riset terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan Ketika berbicara tentang bagaimana kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Hasil temuan artikel yang sudah direview menunjukkan secara teori serta diperkuat oleh fenomena dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan stress kerja (X3) terhadap produktivitas kerja (Y). Suatu Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia. Tujuan penulisan artikel ini guna membangun hipotesis pengaruh antar variabel untuk digunakan pada riset selanjutnya. Hasil dari *library research* ini adalah bahwa: 1) kompensasi(X1) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y); 2) lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y); 3) stress kerja (X3) berpengaruh terhadap produktivitas kerja (Y); dan ; 4). Kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan stress kerja (X3) secara simultan dengan produktivitas kerja (Y).

Keyword: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Produktivitas.

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Menurut Blocher, Chen Lin (2000: 847) dalam Suparno (2015) Produktivitas adalah hubungan antara berapa output yang dihasilkan dan berapa input yang dibutuhkan untuk memproduksi output tersebut. Menurut Husein Umar (1999: 9) dalam Suparno (2015) produktivitas mengandung arti sebagai perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas sumberdaya manusia juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan stress kerja. Salah satu yang menjadi pertimbangan produktivitas karyawan adalah kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang sesuai serta tingkat stress kerja yang rendah.

Handoko (2015:155), mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan untuk balas jasa atas kerja karyawan. Masalah kompensasi mungkin merupakan

fungsi manajemen personalia yang membingungkan. Tidak hanya karena pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks, tetapi juga salah satu aspek yang berarti baik bagi karyawan dan organisasi. Banyak riset dan penelitian terdahulu dalam bidang sumber daya manusia yang difokuskan pada kompensasi.

Penelitian dan riset terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan produktivitas organisasi. Riset yang dilakukan oleh Agustina et al (2016) menunjukkan bahwa ada pengaruh parsial dan simultan dari kompensasi serta Lingkungan Kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian penjualan pada PT Bintang Sido Raya. Penelitian Dunggio, Sukatmadjaya, and Habib (2021) membuktikan bahwa kompensasi yang diberikan dengan baik dan sesuai ketentuan yang telah disepakati berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan bagian produksi PT. ATA Internasional Industri. Riset yang telah dilakukan diatas menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh erat dengan lingkungan kerja dan secara signifikan mendorong peningkatan produktivitas organisasi.

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2014:183), adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankannya. Sedarmayanti and Rahadian (2018), mendefinisikan “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Secara umum peneltian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa topik lingkungan kerja yang diteliti erat kaitannya dengan stress kerja yang diahadapi oleh karyawan.

Riset yang dilakukan oleh Wibowo (2018) hasil penelitian menunjukkan bahwa, komunikasi, konflik, lingkungan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh yang berbeda-beda terhadap produktivitas. Lingkungan kerja dan komunikasi memiliki penagruh parsial dan signifikan terhadap produktivitas. Sedangkan stress kerja dan konflik tidak berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap produktivitas karyawan perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta.

Menurut Priansa (2017) stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu karyawan. Ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekaragam bagi setiap individu. Pranoto, Haryono, and Warso (2016)Pranoto, *et al* (2016), Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Penelitian Safitri dan Gilang (2019), menemukan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan PT.Telkom Witel Bekasi. Riset-riset sebelumnya menunjukkan bahwa ada keterkaitan antara lingkungan kerja, stress kerja dan produktivitas kerja. Penelitian Saefullah dan Amalia (2017) menemukan bahwa terdapat pengaruh antara stres kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi di PT. Venia Agape Indonesia.

Studi literatur yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa, terdapat pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja. Sifat pengaruh yang ditemukan dalam hubungan antar variabel yang direview bersifat parsial dan simultan. Dari studi literatur sudah dilakukan penulis kemudian melakukan telaah yang membahas pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

B. RUMUSAN MASALAH

Masalah penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja ?

C. KAJIAN TEORI

1. Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan keseluruhan pembayaran atau imbalan yang diterima karyawan sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi yang diberikan oleh karyawan terhadap organisasi atau perusahaan. Bentuk pembayaran yang diberikan dapat berupa benda, finansial dan non finansial (Suparyadi 2015)(Priansa et al. 2011). Kompensasi menjadi salah satu bentuk motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan (Sinambela, 2016). Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk penghargaan atas kualitas kerja karyawan. Adanya kompensasi akan membuat karyawan merasa senang sehingga tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai (Mardiana, Kasmir, and Safuan 2021). Jenis-jenis kompensasi, yakni kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung, dan insentif. Kompensasi langsung antara lain, gaji bulanan, upah harian, dan tunjangan. Kompensasi tidak langsung dapat berupa fasilitas kerja, tunjangan pensiun dan tunjangan hari raya. Pemberian kompensasi harus dilakukan tepat waktu agar kepercayaan karyawan terhadap organisasi atau perusahaan semakin tinggi. Selain itu, kompensasi yang diberikan tepat waktu akan membuat karyawan lebih tenang dan memiliki konsentrasi yang lebih baik dalam bekerja (Sinambela, 2016).

Indikator-indikator kompensasi antara lain: Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Gaji merupakan uang yang diberikan kepada karyawan setiap bulan atas kontribusi yang diberikan kepada perusahaan. Upah merupakan uang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbal jasa berdasarkan jam kerja. Insentif merupakan imbalan yang diterima karyawan dalam bentuk finansial sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang melebihi standar. Tunjangan merupakan kompensasi tertentu sebagai imbalan atas kinerja karyawan. Fasilitas merupakan kompensasi dalam bentuk non finansial yang diberikan kepada karyawan atas prestasi kerjanya (Hasibuan 2017). Penelitian sejenis sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah Dunggio, Sukatmadjaya, dan Habib (2021), Agustina et al (2016), Vivi Herlina (2020), FoEh dan Papote (2021).

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu atau fasilitas yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya (Nitisemito Alex 2015);(Prabowo, Sanusi, and Sumarsono 2018);(Sunnyoto 2012). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja karyawan (Prabowo, Sanusi, and Sumarsono 2018). Fasilitas yang terdapat dalam lingkungan kerja dapat mendukung karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat meningkatkan hasil kerja karyawan dalam suatu perusahaan (Widyaningrum 2019). Lingkungan kerja terbagi 2 (dua), yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah segala aspek fisik (pegawai dan peralatan kerja) yang ada di sekitar karyawan. Lingkungan kerja non fisik merupakan suasana kerja, hubungan kerja, baik antara sesama rekan kerja, ataupun antara karyawan dengan atasan (Sedarmayanti and Rahadian 2018)

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, antara lain: faktor individu, kepemimpinan, tim, sistem, dan faktor situasional. Faktor individu antara lain mencakup pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan komitmen. Faktor kepemimpinan merupakan kualitas pemimpin dalam memberikan arahan dan dorongan kepada karyawan. Faktor tim mencakup

antara lain kerja sama, semangat, dukungan dan kekompakan anggota tim. Faktor sistem meliputi fasilitas dan infrastruktur organisasi. Adapun, faktor situasional mencakup perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal (Widyaningrum 2019)

Indikator lingkungan kerja, antara lain penerangan cahaya, penataan warna, fasilitas kerja, keadaan, hubungan antara pimpinan dan karyawan, dan ruang gerak (Sedermayanti, 2012). Indikator lainnya dari lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja (Nitisemito Alex 2015). Penelitian sejenis sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah Budiyo (2021), Fauzi (2017), Dunggio, Sukatmadjaya, dan Habib (2021), Agustina et al (2016). Vivi Herlina (2020)

3. Stres Kerja

Menurut Hamali (2016) Stres di tempat kerja adalah sebuah masalah yang makin bertambah bagi para pekerja, majikan dan masyarakat. Stres diakibatkan oleh kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah dan ketiadaan otonomi. Stres di tempat kerja telah terbukti berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Pranoto, Haryono, dan Warso (2016). Stres kerja bisa dipahami sebagai keadaan dimana seseorang menghadapi tugas atau pekerjaan yang tidak bisa atau belum bisa dijangkau oleh kemampuannya.

Menurut Handoko (2011) Terdapat dua kategori penyebab stres, yaitu on-the-job dan off-the-job. Berikut indikator stress kerja : 1) Beban kerja yang berlebihan. 2) Tekanan atau desakan waktu. 3) Kualitas supervisi yang jelek. 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai. 5) Frustrasi. Penelitian sejenis sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah, Budiyo (2021), Wibowo (2018), Saefullah dan Amalia (2017), Safitri dan Gilang (2019).

4. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan perbandingan antara output (hasil) dengan input (masukan) dalam periode waktu tertentu (Busro 2018); (Sunyoto 2012); (Soetrisno 2016). Produktivitas dapat berupa sikap mental dari seseorang yang ingin selalu bekerja lebih baik dari sebelumnya. Sikap mental ini akan mendorong seseorang untuk terus meningkatkan kemampuan dirinya sehingga akan berdampak pada peningkatan hasil kerjanya (Soetrisno 2016)

Indikator-indikator produktivitas kerja terdiri dari kemampuan, meningkatkan hasil yang ingin dicapai, semangat kerja, perkembangan diri, mutu dan efisiensi (Soetrisno 2016). Adapun dimensi dari produktivitas, yaitu jumlah karyawan, jumlah hasil produksi, jumlah jam kerja, dan moral kerja (Sinungan 2018). Selain indikator dan dimensi yang disebutkan di atas, produktivitas kerja mempunyai 3 (tiga) indikator, yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja (Simamora 2015). Penelitian sejenis sudah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya di antaranya adalah Dunggio, Sukatmadjaya, dan Habib (2021) Dunggio, Agustina et al (2016), Wibowo (2018), Saefullah dan Amalia (2017). Safitri dan Gilang (Safitri and Gilang 2019),

Tabel 1: Penelitian terdahulu

No	Author (tahun)	Hasil Riset terdahulu	Persamaan dengan artikel ini	Perbedaan dengan artikel ini
1	Dunggio, dkk(2019)	X1, X2 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X1, X2 berpengaruh secara parsial terhadap Y	Artikel ini X1, X2 berpengaruh secara simultan terhadap Y
2	Wibowo(2018)	X2 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y, sedangkan X3 tidak	X2 berpengaruh terhadap Y	X3 tidak berpengaruh terhadap Y
3	Agustina,dkk (2016)	X1 dan X2 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X1 & X2 berpengaruh terhadap Y	Tidak ada perbedaan
4	Saefullah,dkk (2017)	x3 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X3 berpengaruh secara parsial terhadap Y	X3 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y
5	Safitri dan Gilang (2019)	X3 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X3 berpengaruh secara parsial terhadap Y	X3 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y
6	Herispon dan Daulay (2021)	X1 dan X2 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X1 & X2 berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Y	Hanya dilihat pengaruh berpengaruh terhadap y2
7	Koeswara,dkk (2021)	X1, dan X2 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X1 & X2 berpengaruh secara simultan terhadap Y	X1 dan X2 berpengaruh secara parsial terhadap Y
8	Utomo dan Santoso (2021)	X1 & X2 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X1 dan X2 berpengaruh secara parsial terhadap Y	X1 dan X2 tidak berpengaruh secara simultan terhadap Y
9	Ihsan, dkk (2018)	X1, X2 dan X3 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja	X1 , X2 & X3 berpengaruh terhadap Kinerja	Dilihat pengaruh X1,X2 &X3 antara variabel dengan kinerja
10	Utomo dan Santoso (2021)	X1 dan X2 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja	X1 & X2 berpengaruh signifikan terhadap kepuasan	X1 & X2 berpengaruh terhadap kepuasan bukan produktivitas
11	Yalendra (2019)	X2 & X3 berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	X2 &X3 berpengaruh terhadap kinerja	X2& X3 berpengaruh terhadap kinerja bukan produktivitas
12	Nurjaya (2021)	X2 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X2 terhadap Y	Selain X2 berpengaruh terhadap Y ada variabel disiplin kerja
13	Azzahra (2022)	X1 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y2	X1 berpengaruh terhadap Y2	X1 berpengaruh terhadap Motivasi (Y1) produktivitas (Y2)
14	Handaru,dkk(2019)	X1 & X2 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X1 d&X2 berpengaruh terhadap Y	X1&X2 berpengaruh terhadap Y secara parsial
15	Dinantara & Oktaviani, (2019)	X1 berpegaruh positif dan signifikan terhadap Y	X berpengaruh terhadap Y1	Hanya difokuskan terhadap bagaimana kompensasi mempengaruhi Y

D. METODE PENULISAN

Metode penulisan artikel ilmiah ini adalah dengan metode kualitatif dan kajian pustaka (**Library Research**). Mengkaji teori dan hubungan atau pengaruh antar variabel dari buku-buku dan jurnal baik secara *off line* di perpustakaan dan secara *online* yang bersumber dari **Mendeley**, **Scholar Google** dan media online lainnya.

Dalam penelitian kualitatif, kajian pustaka harus digunakan secara konsisten dengan asumsi-asumsi metodologis. Artinya harus digunakan secara induktif sehingga tidak mengarahkan pertanyaan-pertanyaan yang diajukan oleh peneliti. Salah satu alasan utama untuk melakukan penelitian kualitatif yaitu bahwa penelitian tersebut bersifat eksploratif, (Ali & Limakrisna, 2013).

E. PEMBAHASAN

Berdasarkan Kajian teori dan penelitian terdahulu yang relevan maka pembahasan artikel *literature review* ini dalam konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah:

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas

Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas, dimana dimensi atau indikator untuk mengukur kompensasi ialah Gaji, upah, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Hasibuan, 2017) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator produktivitas yaitu yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja (Simamora 2015). (Dunggio, Sukatmadjaya, and Habib 2021)

Meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan kompensasi, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah pemberian insentif dan tunjangan harus diberikan sesuai ketentuan, tepat waktu dan terus dievaluasi untuk ditingkatkan agar karyawan lebih bersemangat dalam bekerja dimana produktivitas karyawan semakin meningkat (Dunggio, Sukatmadjaya, and Habib 2021).

Kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas, apabila Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka semakin tinggi pula produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Dinantara 2019);(Fitrianti 2018);(Handaru and Susita 2019);(Ramadhan and Agustin 2017).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dimana dimensi atau indikator lingkungan kerja yaitu penerangan cahaya, penataan warna, fasilitas kerja, keadaan, hubungan antara pimpinan dan karyawan, dan ruang gerak (Sedermayanti, 2012). Indikator lainnya dari lingkungan kerja adalah suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan fasilitas kerja (Nitisemito Alex 2015) berpengaruh terhadap dimensi atau indikator produktivitas yaitu yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja (Simamora 2015). Dalam penelitian (Dunggio, Sukatmadjaya, and Habib 2021)

Meningkatkan produktivitas dengan memperhatikan lingkungan kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan bagi karyawan. Rasa puas dalam diri karyawan akan mendorong karyawan untuk semangat dalam melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Dengan demikian, hasil kerja karyawan atau produktivitas karyawan akan meningkat. Kondisi ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh (Prabowo, Sanusi, and Sumarsono 2018) bahwa lingkungan kerja berdampak terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik lingkungan kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Handaru and Susita 2019); (Panjaitan 2017);(Ramadhan and Agustin 2017) ; (Sinaga and Ibrahim 2016)

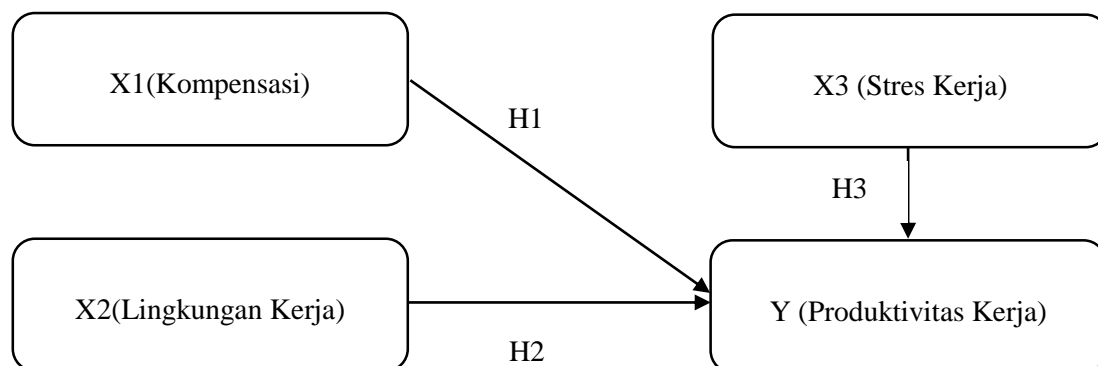
3. Pengaruh Stress kerja terhadap Produktivitas Kerja

Stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, dimana dimensi atau indikator stress kerja yaitu Berikut indikator stress kerja : 1) Beban kerja yang berlebihan. 2) Tekanan atau desakan waktu. 3) Kualitas supervisi yang jelek. 4) Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai. 5) Frustrasi. Berpengaruh terhadap dimensi atau indikator produktivitas yaitu yakni kuantitas kerja, kualitas kerja, dan ketepatan waktu kerja (Simamora 2015) dalam penelitian (Wibowo 2018).

Mengurangi stress kerja dapat mendorong karyawan untuk memperbaiki prestasi dan produktivitasnya, namun ketika stres telah mencapai tingkatan yang lebih tinggi justru dapat mengakibatkan timbulnya gangguan yang dapat mengakibatkan penurunan produktivitas. memperhatikan stress kerja, maka yang harus dilakukan oleh manajemen adalah menekan tingkat stress dan mengelola tingkat stress, dengan mengelola tingkat stres karyawan dapat melakukan berbagai macam perubahan-perubahan ke arah yang lebih baik dan tentunya berguna bagi peningkatan produktivitas dan kinerja karyawan yang bersangkutan. Kondisi ini sejalan dengan konsep yang disampaikan oleh (Yalendra,dkk, 2019), bahwa stres kerja berdampak terhadap produktivitas karyawan. Semakin baik mengelola stress kerja, maka semakin baik pula produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Yalendra, dkk., 2019;(Kuncoro, Wulan, and Haryono 2018); Manihuruk & Tirtayasa, 2020).

Conceptual Framework

Berdasarkan rumusan masalah, kajian teori, penelitian terdahulu yang relevan dan pembahasan pengaruh antar variabel, maka di perolah rerangka berfikir artikel ini seperti di bawah ini.



Gambar 1: Rerangka Berfikir

Berdasarkan gambar conceptual framework di atas, maka: Kompensasi, Lingkungan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja secara langsung.

Selain dari variabel kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja yang mempengaruhi produktivitas masih banyak variabel lain yang mempengaruhinya, di antaranya adalah variabel:

1. Disiplin kerja (Kosasih et al. 2021)
2. Motivasi kerja (Manihuruk dan Tirtayasa.2020)
3. Budaya Organisasi (Wahyu Anindra Utomo and Bowo Santoso 2021)

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan teori, artikel yang relevan dan pembahasan maka dapat di rumuskan hipotesis untuk riset selanjutnya:

1. Diduga kompensasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja
2. Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.
3. Diduga stres kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Saran

Berdasarkan Kesimpulan di atas, maka saran pada artikel ini adalah bahwa masih banyak faktor lain yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan selain kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja. pada semua tipe dan level organisasi atau perusahaan, oleh karena itu masih di perlukan kajian yang lebih lanjut untuk mencari faktor-faktor lain apa saja yang dapat mempengaruhi produktivitas selain yang di teliti pada artikel ini seperti: disiplin kerja, motivasi kerja dan budaya organisasi.

DAFTAR ISI

- Agustina, Fila, Fridayana Yudiaatmaja, Ni Nyoman Yulianthini, and M M SE. 2016. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Jurnal Manajemen Indonesia* 4(1).
- Budiyanto Albert. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. SUryamas Gemilang Lubricant | ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis." *Manajemen Bisnis* 24(1): 22–43. <https://ibn.e-journal.id/index.php/ESENSI/article/view/226>.
- Busro, Muhamamad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media.
- Dinantara, Mohamad Duddy. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Alfabet Berkas Citrabuana." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)* 3(1): 99–107.
- Dunggio, Maryam, Ahmad Sukatmadjaya, and Mughni Habib. 2021. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawa Pada PT. Ata Internasional Industri." *Kinerja* 4(1): 15–31.
- Fauzi. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Tor Ganda Medan." *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)* 2(6): 36–47.
- Fitrianti, Dhea Nur. 2018. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Pindad Persero Bandung." *Jurnal Mitra Manajemen* 2(3): 204–16.
- FoEh, John E H J, and Eliana Papote. 2021. "Analisis Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT." *Ultima Management: Jurnal Ilmu Manajemen* 13(1): 148–63.
- Hamali, Arif Yusuf. 2016. "Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Mengelola Karyawan."
- Handaru, Agung Wahyu, and Dewi Susita. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama)." *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia* 10(2): 386–404.
- Handoko, T Hani. 2011. "Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia Yogyakarta." *BPFE Yogyakarta*.
- Hasibuan, Oedy Mahendra. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Campina Ice Cream."
- Herlina, Vivi. 2020. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Administrasi Nusantara* 3(1): 46–55.

- Kosasih, Kosasih, Heri Sapari Kahpi, Azhar Affandi, and Denok Sunarsi. 2021. "Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Pt. Graha Curah Niaga Di Tangerang." *Jurnal Administrasi Bisnis (JUBIS)* 1(1): 1.
- Kuncoro, Wisnu Sri, Heru Sri Wulan, and Andi Tri Haryono. 2018. "Pengaruh Konflik Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening) Di Pt Roberta Prima Tobacco." *Journal Of Management* 4(4).
- Mardiana, Indah, Kasmir Kasmir, and Safuan Safuan. 2021. "Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan SIMPro PT. Solusi Inti Multiteknik." *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)* 4(1): 588–605.
- Nitisemito Alex, S. Nitisemito. 2015. "Manajemen Personalialia, Cetakan Ketiga, Penerbit Ghalia Indonesia."
- Panjaitan, Biller. 2017. "Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Survei Pada RSUD Cibabat Cimahi)." *Jurnal Techno-Socio Ekonomika Universitas Sangga Buana YPKP* 10(1): 1–11.
- Prabowo, Lindu, Anwar Sanusi, and Tanto Sumarsono. 2018. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Wiga: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi* 8(1): 27–36.
- Pranoto, Edy, Andi Tri Haryono, and Moh Mukeri Warsu. 2016. "Pengaruh Rekrutmen, Stress Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Ungaran Sari Garment Unit III Congol Karangjati." *Journal Of Management* 2(2).
- Priansa, Donni Juni, S Pd, M M SE, and Dr H Suwatno. 2011. "Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis." *Bandung: Alfabeta*.
- Ramadhan, Faizal, and Sasi Agustin. 2017. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading." *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)* 6(12).
- Saefullah, Encep, and Asti Nur Amalia. 2017. "Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan." *Jurnal Akademika* 15(2): 117–22.
- Safitri, Amelia Eka, and Alini Gilang. 2019. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Witel Bekasi." *Jurnal Ecodemica* 3(2): 170–80.
- Sedarmayanti, Sedarmayanti, and Nunur Rahadian. 2018. "Hubungan Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi." *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi* 15(1): 63–77.
- Simamora, Henry. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Sinaga, Swandono, and Mariaty Ibrahim. 2016. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit Pt. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau)."
- Sinungan, Muchdarsyah. 2018. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Bumi Aksara.
- Soetrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sunyoto, Danang. 2012. "Manajemen Sumber Daya Manusia." *Yogyakarta: Caps*.
- Suparyadi, H. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Wahyu Anindra Utomo, and Bowo Santoso. 2021. "Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT. Swabina Gatra Kantor Perwakilan Tuban." *Jurnal E-Bis (Ekonomi-Bisnis)* 5(2): 449–61.
- Wibowo, Fx Pudjo. 2018. "Pengaruh Komunikasi, Konflik, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Di Perusahaan Perak Tom's Silver Yogyakarta)." *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* 12(2).
- Widyaningrum, M Enny. 2019. "Manajemen Sumber Daya Manusia."