

**DAMPAK KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA SALAH SATU PERUSAHAAN *OUTSOURCING* DI
KOTA MEDAN**

Irwan Nopian Sinaga

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IBMI Medan

Email: sinaga.irwann@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menganalisis dampak kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing*. Latar belakang masalah menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan *outsourcing* dari tahun 2019-2021, diiringi isu kompensasi yang tidak transparan, lingkungan kerja yang memicu konflik, dan stres akibat tekanan serta pekerjaan di luar deskripsi. Populasi dan sampel penelitian berjumlah 43 karyawan *outsourcing*, dengan data dikumpulkan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi yang adil meningkatkan motivasi, lingkungan kerja yang kondusif mendukung produktivitas dan menariknya, stres kerja dalam batas optimal justru memacu kinerja. Model regresi $Y = -1,744 + 0,302X_1 + 0,685X_2 + 0,672X_3 + e$ menunjukkan bahwa 94,8% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel ini. Temuan ini menekankan pentingnya manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi untuk mengoptimalkan kinerja karyawan *outsourcing*.

Kata Kunci: Kinerja Karyawan Kompensasi, Lingkungan Kerja, *outsourcing*, Stres Kerja

ABSTRACT

***The Impact of Compensation, Work Environment, and Job Stress on Employee Performance
at an Outsourcing Company in Medan***

This study analyzes the impact of compensation, work environment, and job stress on the performance of outsourced employees. The background of the study indicates a decline in outsourced employee performance from 2019 to 2021, accompanied by issues of non-transparent compensation, a conflict-inducing work environment, and stress due to pressure and work beyond job descriptions. The study population and sample consisted of 43 outsourced employees, with data collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The results indicate that compensation, work environment, and job stress partially and simultaneously have a positive and significant effect on employee performance. Fair compensation increases motivation,, a conducive work environment supports productivity, and interestingly, work stress within optimal limits actually boosts performance. The regression model $Y = -1.744 + 0.302X_1 + 0.685X_2 + 0.672X_3 + e$ shows that 94.8% of the variation in performance can be explained by these three variables. This finding emphasizes the importance of integrated human resource management to optimize the performance of outsourced employees.

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

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan tulang punggung keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Dalam lanskap bisnis yang semakin kompetitif, perusahaan terus mencari cara untuk mengoptimalkan kinerja sumber daya manusianya [1], [2]. Salah satu strategi yang banyak diadopsi adalah penggunaan sistem *outsourcing*, di mana perusahaan menyerahkan sebagian fungsi atau proses bisnis kepada pihak ketiga. Fenomena ini juga terlihat jelas di Indonesia, termasuk pada sektor telekomunikasi, di mana perusahaan seperti PT. Kisel sangat bergantung pada pekerja *outsourcing* untuk menunjang operasionalnya.

Meskipun *outsourcing* menawarkan efisiensi biaya dan fleksibilitas, pengelolaan kinerja karyawan *outsourcing* seringkali dihadapkan pada tantangan unik yang berbeda dari karyawan tetap. Pekerja *outsourcing* memiliki status kepegawaian yang berbeda, yang dapat memengaruhi persepsi mereka terhadap perusahaan tempat mereka ditugaskan. Perbedaan ini berpotensi menimbulkan isu-isu terkait keadilan, motivasi, dan komitmen. Untuk itu diperlukan standar nilai tertentu untuk mengukur kinerja karyawan seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1.

Tabel 1
Rekapitulasi Rata-Rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan Outsourcing

No.	Aspek Penilaian	Tahun 2019		Tahun 2000		Tahun 2021	
		Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan	Nilai	Keterangan
1	Integritas	91	Baik Sekali	92	Baik Sekali	84	Baik
2	Kedisiplinan	85	Baik	82	Baik	71	Cukup
3	Pengetahuan Pekerjaan	86	Baik	85	Baik	86	Baik
4	Kualitas dan Kuantitas Kerja	90	Baik Sekali	91	Baik Sekali	84	Baik
5	Semangat Berprestasi	88	Baik	85	Baik	72	Cukup
6	Kerjasama	88	Baik	88	Baik	80	Baik
Jumlah		528		523		473	
Rata-Rata		88,00	Baik	87,17	Baik	79,50	Cukup

Sumber: Hasil Penilaian Karyawan Support Telkomsel (*Outsourcing*) pada PT Kisel Medan (2019-2022)

Meskipun sistem penilaian kinerja telah diterapkan, data menunjukkan adanya penurunan kinerja karyawan *outsourcing* di PT. Kisel Medan secara rata-rata dari tahun 2019 hingga 2021. Tabel 1. menunjukkan bahwa terjadi penurunan signifikan sebesar 7,67% dari tahun 2020 ke 2021, dengan penurunan paling mencolok pada aspek semangat berprestasi dan kedisiplinan.

Salah satu faktor fundamental yang diyakini memiliki dampak besar pada kinerja karyawan adalah kompensasi. Bagi karyawan *outsourcing*, sistem kompensasi sering kali diatur oleh perusahaan penyedia jasa *outsourcing*, yang terkadang berbeda signifikan dengan karyawan internal perusahaan pengguna jasa. Perbedaan ini bisa memicu perasaan tidak dihargai, yang pada gilirannya dapat menurunkan motivasi dan produktivitas. Kompensasi yang tidak memadai atau tidak adil dapat membuat karyawan *outsourcing* merasa kurang memiliki insentif untuk memberikan yang terbaik, bahkan jika mereka memiliki kemampuan yang mumpuni.

Dalam konteks karyawan *outsourcing*, beberapa faktor yang perlu dicermati adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja. Status kepegawaian karyawan *outsourcing* seringkali berbeda dari karyawan tetap, yang dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan terkait kompensasi [3], [4]. Konflik internal, seperti ketidaktransparan upah atau keterlambatan perpanjangan kontrak kerja, seringkali dialami oleh karyawan *outsourcing* di PT. Kisel, seperti insiden di April 2022 ketika surat kontrak kerja belum diterima. Hasil pra-survei, menunjukkan bahwa 70% responden menyatakan tidak terpenuhinya hak dan kewajiban oleh perusahaan menjadi penyebab konflik, dan 70% juga merasa perusahaan belum memberikan solusi yang baik. Hal ini mengindikasikan adanya konflik interorganisasi yang signifikan antara karyawan *outsourcing* dan perusahaan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga memegang peranan krusial. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun non-fisik (hubungan sosial dan budaya organisasi), dapat menciptakan suasana yang mendukung produktivitas[5]. Namun, karyawan *outsourcing* mungkin merasa kurang memiliki ikatan emosional atau rasa memiliki terhadap perusahaan tempat mereka bekerja. Diskriminasi atau kurangnya integrasi sosial dengan karyawan internal bisa menjadi

hambatan dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif. Fasilitas yang kurang memadai, kurangnya komunikasi yang efektif, atau suasana kerja yang tidak harmonis dapat secara langsung menghambat kemampuan mereka untuk bekerja secara optimal.

Selain itu, pra-survei juga menyoroti stres kerja sebagai faktor penting. Tekanan waktu (55% responden) dan melakukan pekerjaan di luar deskripsi pekerjaan (60% responden), seperti staf administrasi yang ditugaskan untuk pekerjaan lapangan, menjadi pemicu utama stres. Meskipun beban kerja dapat memotivasi sebagian kecil, 65% responden justru merasa tidak bersemangat dengan beban kerja yang meningkat, menunjukkan adanya kesenjangan. Kondisi ini diperparah dengan status *outsourcing* yang rentan terhadap ketidakpastian dan kurangnya jaminan kerja, yang secara langsung dapat memengaruhi fokus dan efektivitas kerja [6], [7]. Tekanan untuk memenuhi target, kurangnya dukungan dari manajemen, atau ketidakjelasan peran dapat menyebabkan karyawan mengalami stres. Tingkat stres yang berlebihan tidak hanya berdampak pada kesehatan fisik dan mental karyawan, tetapi juga secara langsung memengaruhi konsentrasi, pengambilan keputusan, dan pada akhirnya, menurunkan kinerja secara keseluruhan. Bagi pekerja *outsourcing*, stres ini mungkin diperparah oleh rasa tidak aman dan persepsi bahwa mereka lebih mudah digantikan dibandingkan karyawan tetap.

Fenomena penurunan kinerja di PT. Kisel Medan, yang diiringi dengan permasalahan kompensasi yang tidak transparan, lingkungan kerja yang memicu konflik, serta tingkat stres yang tinggi akibat tekanan dan pekerjaan di luar *jobdesk*, menjadi latar belakang penting untuk melakukan penelitian ini. Dengan berfokus pada dampak kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan *outsourcing* PT. Kisel, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman komprehensif mengenai akar masalah penurunan kinerja serta menawarkan rekomendasi strategis bagi PT. Kisel dalam mengelola dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja *outsourcing* mereka.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja [8]. Kinerja karyawan dapat diukur dari segi kuantitas dan kualitas, serta kemampuan karyawan dalam berkolaborasi dalam tim. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan satu waktu. [3].

Bahwa “*Employee appraising is the systematic evaluation of a worker’s job performance and potential for development. Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities, or status of some object, person, or thing*” (Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistematis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu) [9], [10]. Kinerja dengan istilah karya yaitu suatu hasil pelaksanaan pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun nonfisik/nonmaterial. Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan organisasi. [11], [12], [13]

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu hal yang penting dalam sumber daya manusia karena kompensasi merupakan aspek yang sensitif dalam hubungan kerja. Kompensasi meliputi pembayaran tunai langsung dan pembayaran tidak langsung dalam manfaat pada karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan. kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Tujuan Kompensasi Pemberian sebuah kompensasi terhadap karyawan pasti memiliki tujuan

positif. Menurut Notoatmodjo, tujuan dari kebijakan pemberian kompensasi meliputi. a. Penghargaan terhadap prestasi karyawan. b. Menjamin keadilan gaji karyawan. c. Mempertahankan karyawan atau mengurangi *turnover* karyawan. d. Memperoleh karyawan yang bermutu. e. Pengendalian biaya. f. Memenuhi peraturan-peraturan.[14]

Jenis-Jenis Kompensasi Komponen-komponen dari keseluruhan program gaji secara umum dikelompokkan menjadi : 1. Kompensasi *finansial*, 2. Kompensasi *finansial*, 3. Kompensasi *non finansial*. [8]

Lingkungan Kerja

Sesuatu yang mempengaruhi kinerja karyawan, berkaitan erat dengan keadaan dari lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat dan motivasi seseorang untuk merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, dan berinteraksi di dalamnya. Sesuatu yang mempengaruhi kinerja karyawan, berkaitan erat dengan keadaan dari lingkungan kerja [15]. Lingkungan kerja yang baik akan mendorong semangat dan motivasi seseorang untuk merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, dan berinteraksi di dalamnya. Lingkungan kerja mencakup semua alat dan bahan yang ditemui, baik secara individu maupun kelompok, lingkungan tempat orang bekerja, cara mereka bekerja, dan pengaturan kerjanya. [7]

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi tugas-tugasnya, lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja adalah semua peralatan dan infrastruktur yang mengelilingi pegawai yang sedang melakukan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan peralatan kerja, kebersihan, pencahayaan dan keheningan. [16], [17]

Stres Kerja

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang, orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Sedangkan Robbins dan Coulter Stres adalah Reaksi negatif dari orang-orang yang mengalami tekanan berlebih yang dibebankan kepada mereka akibat tuntutan, hambatan, atau peluang yang terlampaui banyak. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. [4], [18], [19]

Berdasarkan berbagai penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa stres merupakan suatu keadaan tertekan secara berlebihan pada diri individu yang dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Quick dan Quick [20] mengategorikan jenis stres menjadi 2 (dua) yaitu; 1. Eustress, dan 2. Distress. Stres dapat disebabkan oleh berbagai faktor didalam maupun diluar pekerjaan yang merupakan sumber stres di tempat kerja. Penyebab stres disebut juga stressor adalah suatu rangsangan yang dipersepsikan sebagai suatu ancaman dan menimbulkan perasaan negatif.

Menurut Mangkunegara [21] penyebab stres kerja, antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pimpinan yang frustrasi dalam kerja. Secara umum, stres kerja dapat disebabkan oleh, beban kerja, konflik peran, dan ambiguitas. Hal ini terjadi salah satunya karena job description tidak diberikan oleh atasan secara jelas, sehingga karyawan kurang mengetahui peran apa yang harus dia lakukan serta tujuan yang hendak dicapai dari perannya tersebut. [22], [23], [24]

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pendekatan penelitian ini berdasarkan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan [25], [26]. Metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi.

Populasi Dan Sampel

Populasi merupakan objek/subjek yang berada didalam tempat yang akan diteliti. Objek ini bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam lain, tergantung apa yang akan diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono dalam [27]: Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Adapun jumlah populasi yang ditetapkan dalam penelitian ini dapat adalah seluruh karyawan *outsourcing* PT. KISEL Medan, dengan total karyawan berjumlah 43 karyawan. Menurut Sugiyono dalam [28] Teknik sampel jenuh merupakan teknik dalam penentuan sampel, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, sampel dalam penelitian ini sebanyak 43 karyawan *outsourcing* PT. KISEL Medan.

Sumber Data

1) Data Primer

Data primer adalah diperoleh secara langsung meliputi dokumen perusahaan berupa sejarah perkembangan perusahaan, struktur organisasi dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. [25], [29]

2) Data Sekunder

Merupakan data yang diperlukan untuk mendukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel, dan berbagai sumber lainnya yang berhubungan dengan penelitian. [28]

Metode Pengumpulan Data.

Pengumpulan data yang tepat sangat penting, karena menentukan baik buruknya suatu penelitian. Metode pengumpulan data adalah ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data yang dapat dilakukan dalam berbagai setting, sumber, dan berbagai cara. Proses pengumpulan data merupakan bagian atau tahap penting bagi penelitian. Adapun teknik pengumpulan data yang diperlukan dalam penelitian ini adalah; Observasi, Wawancara (Interview), Angket (Kuesioner), dan Studi Dokumentasi. [22], [30]

HASIL**Hasil Uji Normalitas**

Uji Kolmogorov-Smirnov (KS test) adalah uji non-parametrik yang digunakan untuk membandingkan distribusi dua sampel data atau untuk menguji apakah suatu sampel data sesuai dengan distribusi tertentu (seperti distribusi normal. Dalam penelitian ini menggunakan Uji Satu Sampel (One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test). Test ini digunakan untuk menguji apakah suatu sampel data berasal dari distribusi tertentu (misalnya, distribusi normal). Adapun hasil uji Uji Kolmogorov-Smirnov dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2.

Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

*Unstandardized
 Residual*

<i>N</i>		43
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.49043813
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.101
	<i>Positive</i>	.101
	<i>Negative</i>	-.101
<i>Test Statistic</i>		.101
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel Kolmogorov-Smirnov di atas, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal, hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05 atau sig. 0,200>0,05.

Hasil Uji Statistik

Analisis Regresi Linier Berganda

Pengolahan data secara statistik menggunakan *software* SPSS versi 25, diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = -1,744 + 0,302X_1 + 0,685X_2 + 0,672X_3 + e$$

Interpretasi Model:

1. Pada model regresi ini, nilai konstanta yang tercantum sebesar -1,744. Diasumsikan sama dengan nol, secara rata-rata variabel diluar model akan mengalami penurunan kinerja karyawan sebesar -1,744 satu-satuan, dengan kata lain jika variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja tidak ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 1,744 satuan.
2. Nilai besaran koefisien regresi b1 sebesar 0,302. Dapat diartikan bahwa variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,302 satuan.
3. Nilai besaran koefisien regresi b2 sebesar 0,685. Dapat diartikan bahwa ketika lingkungan kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,685 satuan.
4. Nilai besaran koefisien regresi b3 sebesar 0,672. Dapat diartikan bahwa variabel stres kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,672 satuan.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3
Hasil Uji t Coefficientsa
Coefficients^a

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
<i>1 (Constant)</i>	-1.744	1.526		-1.143	0.020
<i>Kompensasi</i>	0.302	0.088	0.269	3.411	0.002
<i>Lingkungan Kerja</i>	0.685	0.055	0.744	12.383	0.000
<i>Stres Kerja</i>	0.672	0.063	0.614	10.708	0.000

a. *Dependent Variable: Kinerja Karyawan*

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 25

Hasil pengujian hipotesis pertama secara parsial diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai signifikansinya untuk variabel kompensasi (0,002) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 3,411 > t_{tabel} 1,68488$ ($n-k=43-4=39$). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel kompensasi. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel kompensasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pada salah satu perusahaan *outsourcing* di Kota Medan.

2. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 12,383 > t_{tabel} 1,68488$ (n-k=43-4=39). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel lingkungan kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pada salah satu perusahaan *outsourcing* di Kota Medan.
3. Nilai signifikansinya untuk variabel lingkungan kerja fisik (0,000) lebih kecil dibandingkan dengan dari alpha 5% (0,05) atau $t_{hitung} = 10,708 > t_{tabel} 1,68488$ (n-k=43-4=39). Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_a diterima untuk variabel stres kerja. Dengan demikian, secara parsial bahwa variabel stres berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di pada salah satu perusahaan *outsourcing* di Kota Medan.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 4
ANOVA^a

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1835.864	3	611.955	255.804	.000 ^b
	Residual	93.299	39	2.392		
	Total	1929.163	42			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 25

Pada hasil uji regresi dalam penelitian ini, diketahui nilai signifikansi 0,000 dimana disyaratkan nilai signifikansi F lebih kecil dari 5% atau 0,05 atau nilai $F_{hitung} = 255,804 > F_{tabel} 2,85$ (df1= k-1=4-1=3) sedangkan (df2 = n-k, 43-4=39). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel *independen* yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja, berdampak positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di pada salah satu perusahaan *outsourcing* di Kota Medan.

Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 5
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.976 ^a	0.952	0.948	1.547

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: hasil olahan peneliti dengan SPSS Versi 25

Berdasarkan tabel di atas diperoleh :

1. Nilai regresi korelasi sebesar 0,976 artinya secara bersama - sama kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada salah satu perusahaan *outsourcing* di Kota Medan memiliki kontribusi pada taraf yang kuat.
2. Untuk variabel bebas lebih dari satu baik menggunakan *Adjusted R Square*. Dimana nilai *Adjusted R Square* (R²) sebesar 0,948 (94,8%). Sehingga dapat dikatakan bahwa 94,8% variasi variabel bebas yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja pada model dapat menjelaskan variabel terhadap kinerja karyawan di pada salah satu perusahaan *outsourcing* di Kota Medan, sedangkan sisanya sebesar 5,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model.

Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yakni motivasi, kedisiplinan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karir, pelatihan, dan fasilitas kerja.

3. *Standard Error Of The Estimated* adalah ukuran kesalahan prediksi. *Standard Error Of The Estimated* disebut dengan standard deviasi, Dalam penelitian ini nilainya sebesar 1,547. Semakin kecil standard deviasi berarti model semakin baik.

PEMBAHASAN

Dampak Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini secara tegas menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan alih daya di Kota Medan. Temuan ini didukung kuat oleh data statistik, di mana uji parsial (uji t) menghasilkan nilai signifikansi 0,002. Angka ini jauh di bawah ambang batas alpha 5% (0,05), yang secara konsisten digunakan dalam banyak penelitian sosial dan manajemen sebagai indikator signifikansi. Lebih lanjut, nilai thitung sebesar 3,411 yang melampaui ttabel sebesar 1,68488 semakin memperkuat bukti empiris ini. Kondisi ini secara statistik membenarkan penolakan hipotesis nol (H_0) dan penerimaan hipotesis alternatif (H_a), yang secara eksplisit menyatakan bahwa kompensasi memang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Analisis Koefisien regresi b_1 sebesar 0,302 dapat diinterpretasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kompensasi akan memicu peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,302 satuan. Dari perspektif Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Victor Vroom, hasil ini sangat relevan. Teori ini berpendapat bahwa individu akan termotivasi untuk bertindak dengan cara tertentu berdasarkan seberapa besar mereka mengharapkan hasil yang diberikan dari tindakan tersebut, serta seberapa besar mereka menghargai hasil tersebut. Dalam konteks ini, kompensasi adalah "valensi" yang dihargai oleh karyawan. Peningkatan kompensasi yang dipersepsikan adil dan proporsional dengan usaha serta kinerja mereka akan meningkatkan harapan bahwa upaya mereka akan menghasilkan imbalan yang diinginkan, sehingga mendorong peningkatan kinerja. [2], [30]

Dampak positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan juga dapat dijelaskan melalui lensa Teori Keadilan (*Equity Theory*) dari J. Stacy Adams. Teori ini menyatakan bahwa karyawan membandingkan rasio *input* (usaha, keterampilan, waktu) dan *output* (gaji, tunjangan, pengakuan) mereka dengan rasio *input* dan *output* rekan kerja atau standar yang mereka anggap relevan. Ketika karyawan merasa bahwa rasio *input-output* mereka adil atau bahkan lebih baik dibandingkan orang lain, mereka cenderung merasa puas dan termotivasi untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja. Sebaliknya, persepsi ketidakadilan dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja. Oleh karena itu, kompensasi yang adil dan kompetitif akan mendorong persepsi keadilan, yang kemudian memicu peningkatan kinerja yang teramati dalam penelitian ini. [16], [17]

Selain itu, temuan ini sejalan dengan pandangan dari Teori Penguatan (*Reinforcement Theory*) yang dikemukakan oleh B.F. Skinner. Teori ini menekankan bahwa perilaku yang dihargai cenderung akan diulang. Dalam konteks organisasi, kompensasi berfungsi sebagai "penguat positif." Ketika karyawan menerima kompensasi yang baik sebagai hasil dari kinerja tinggi, mereka secara tidak langsung diajarkan bahwa perilaku kinerja tinggi adalah perilaku yang diinginkan dan akan mendapatkan imbalan. [7], [31]

Secara keseluruhan, penelitian ini tidak hanya memberikan bukti empiris yang kuat mengenai pentingnya kompensasi dalam mendorong kinerja karyawan di sektor alih daya di Medan, tetapi juga menguatkan beberapa teori motivasi klasik. Implikasi praktisnya adalah bahwa manajemen perusahaan alih daya harus secara strategis merancang dan mengelola sistem kompensasi mereka. Kompensasi yang kompetitif, transparan, dan adil akan menjadi investasi vital yang tidak hanya menarik talenta terbaik, tetapi juga memotivasi mereka untuk memberikan kontribusi maksimal, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada produktivitas dan keberlanjutan perusahaan.

Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini secara jelas menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan alih daya di Kota Medan. Temuan ini sangat kuat secara statistik, didukung oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dari uji parsial (uji t), yang jauh di bawah ambang batas alpha 5% (0,05). Selain itu, nilai thitung sebesar 12,383 yang secara substansial melampaui ttabel 1,68488 semakin memperkuat bukti empiris ini. Konsekuensinya, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima, yang secara definitif mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja adalah faktor krusial yang secara positif memengaruhi performa karyawan di perusahaan tersebut.

Analisis nilai koefisien regresi b_2 sebesar 0,685 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam kualitas lingkungan kerja akan berkorelasi dengan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,685 satuan. Angka ini menegaskan besarnya pengaruh lingkungan kerja, menunjukkan bahwa perbaikan kecil sekalipun dalam lingkungan kerja dapat menghasilkan peningkatan kinerja yang substansial. Ini sangat relevan dengan Teori Sumber Daya dan Tuntutan Pekerjaan (*Job Demands Resources Theory*), yang menyatakan bahwa sumber daya di tempat kerja, termasuk lingkungan kerja yang mendukung, dapat membantu karyawan mengelola tuntutan pekerjaan dan mencapai tujuan kinerja. [5], [11]

Selain itu, temuan ini konsisten dengan banyak penelitian sebelumnya di bidang perilaku organisasi yang menyoroti pentingnya lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang positif dapat mengurangi tingkat stres, kelelahan, dan burnout pada karyawan, sekaligus meningkatkan fokus, kreativitas, dan efisiensi. Ini menunjukkan bahwa investasi dalam perbaikan lingkungan kerja bukanlah sekadar pengeluaran, melainkan strategi penting untuk meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan secara berkelanjutan. [6], [7]

Implikasi praktis dari hasil penelitian ini bagi perusahaan alih daya di Kota Medan sangatlah jelas. Manajemen perlu secara proaktif mengidentifikasi dan mengimplementasikan kebijakan serta praktik yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun non-fisik. Ini dapat mencakup perbaikan fasilitas fisik, promosi budaya kerja yang kolaboratif dan suportif, serta penyediaan sumber daya yang memadai. Dengan memahami dan bertindak berdasarkan temuan ini, perusahaan tidak hanya dapat mengoptimalkan kinerja karyawan mereka, tetapi juga menciptakan tempat kerja yang lebih menarik, mendorong retensi talenta, dan pada akhirnya meningkatkan daya saing serta keberhasilan bisnis secara keseluruhan.

Dampak Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan temuan yang menarik dan sedikit kontrainuitif, yakni stres kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan alih daya di Kota Medan. Pembuktian ini didasarkan pada hasil uji parsial (uji t) yang menghasilkan nilai signifikansi 0,000. Angka ini secara substansial lebih rendah dari ambang batas alpha 5% (0,05) yang biasa digunakan dalam statistik. Selain itu, nilai thitung sebesar 10,708 jauh melampaui ttabel 1,68488. Kombinasi statistik ini secara tegas menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), yang menyimpulkan bahwa stres kerja memang memiliki korelasi positif dan signifikan dengan peningkatan kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

Lebih lanjut, nilai koefisien regresi b_3 sebesar 0,672 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam stres kerja akan mengakibatkan peningkatan kinerja karyawan sebesar 0,672 satuan. Angka ini menyiratkan bahwa stres, dalam batas tertentu, dapat bertindak sebagai pemicu produktivitas. Temuan ini dapat dijelaskan melalui Hukum Yerkes-Dodson, sebuah prinsip psikologi yang menyatakan bahwa kinerja meningkat seiring dengan peningkatan gairah fisiologis atau mental (stres) hingga titik tertentu. Setelah titik optimal tercapai, stres yang berlebihan akan menyebabkan penurunan kinerja. Dalam konteks

penelitian ini, tampaknya stres kerja yang dialami karyawan di perusahaan *outsourcing* tersebut masih berada dalam zona optimal, di mana tekanan justru mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus demi mencapai hasil yang lebih baik.

Fenomena ini juga dapat dijelaskan melalui konsep "Eustress". Berbeda dengan "Distress" (stres negatif yang merugikan), Eustress adalah bentuk stres positif yang memotivasi dan energik. Eustress sering muncul ketika individu merasa tertantang dan mampu mengatasi tuntutan pekerjaan, yang pada akhirnya meningkatkan performa. Dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti perusahaan *outsourcing*, karyawan mungkin menghadapi tenggat waktu ketat atau target ambisius. Jika tantangan-tantangan ini dipersepsikan sebagai dapat diatasi, dan karyawan memiliki sumber daya serta kepercayaan diri untuk menghadapinya, tekanan tersebut justru dapat memacu mereka untuk mengerahkan potensi terbaik mereka. Ini mengarah pada peningkatan fokus, kreativitas, dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas. [32], [33]

Studi dalam bidang psikologi industri dan organisasi sering kali menemukan bahwa tekanan yang optimal (bukan yang berlebihan) dapat meningkatkan kewaspadaan, kecepatan reaksi, dan ketelitian. Stres moderat dapat mendorong karyawan untuk mencari solusi inovatif, mengembangkan keterampilan baru, dan meningkatkan efisiensi kerja. Lingkungan kerja yang tanpa tekanan sama sekali justru dapat menyebabkan kebosanan, kurangnya motivasi, dan penurunan kinerja, karena tidak ada dorongan untuk melampaui batas diri. Oleh karena itu, penting untuk membedakan antara stres yang membangun dan stres yang merusak. [22], [34]

Meskipun temuan ini menunjukkan dampak positif stres kerja, penting bagi perusahaan alih daya di Medan untuk tetap memahami batas optimal dari stres tersebut. Penerapan hasil ini harus dilakukan dengan hati-hati. Manajemen perlu mencari keseimbangan di mana tekanan kerja memotivasi tanpa menyebabkan burnout atau masalah kesehatan. Ini bisa berarti menerapkan strategi manajemen stres, memastikan beban kerja yang realistis, dan menyediakan dukungan yang memadai agar karyawan dapat mengelola tekanan. Dengan demikian, perusahaan dapat memanfaatkan sisi positif dari stres sebagai pendorong kinerja, sambil tetap menjaga kesejahteraan karyawan, yang pada akhirnya akan mendukung keberlanjutan produktivitas dan kesuksesan organisasi.

Dampak Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di sebuah perusahaan alih daya di Kota Medan. Hasil uji simultan (Uji F) mengonfirmasi temuan ini dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh di bawah ambang batas umum 0,05. Angka Fhitung yang sangat tinggi, yaitu 255,804, juga secara signifikan melampaui nilai Ftabel sebesar 2,85. Ini berarti, secara kolektif, ketiga variabel independen ini adalah prediktor kuat dan relevan terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Temuan ini menguatkan pentingnya pendekatan holistik dalam memahami dan meningkatkan kinerja karyawan, mengingat bahwa berbagai faktor, baik yang bersifat insentif (kompensasi), kondisional (lingkungan kerja), maupun psikologis (stres kerja), saling berinteraksi dan berkontribusi pada hasil akhir.

Model regresi yang dihasilkan, $Y = -1,744 + 0,302X_1 + 0,685X_2 + 0,672X_3 + e$, memberikan gambaran kuantitatif tentang hubungan ini. Nilai konstanta sebesar -1,744 menunjukkan bahwa jika variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) diasumsikan nol atau tidak ditingkatkan, kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar 1,744 satuan. Implikasi dari nilai konstanta negatif ini sangat penting: kinerja karyawan tidak dapat dipertahankan atau ditingkatkan hanya dengan mengabaikan atau tidak mengintervensi ketiga faktor ini. Sebaliknya, upaya aktif untuk mengelola dan meningkatkan kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja sangat diperlukan untuk menjaga dan

meningkatkan kinerja di perusahaan alih daya tersebut.

Kekuatan model regresi ini juga terlihat dari nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,948 atau 94,8%. Angka ini sangat tinggi, menunjukkan bahwa 94,8% variasi dalam kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh model yang melibatkan kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja. Ini berarti model ini memiliki kemampuan prediksi yang luar biasa dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja. Sisa 5,2% variasi kinerja dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Variabel-variabel yang tidak diteliti dalam model ini, namun potensial memengaruhi kinerja karyawan, antara lain motivasi, kedisiplinan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, pengembangan karier, pelatihan, dan fasilitas kerja. Keberadaan variabel-variabel ini menandakan bahwa meskipun model ini sangat kuat, kinerja karyawan adalah fenomena multifaset yang dipengaruhi oleh spektrum faktor yang luas.

Nilai *Standard Error of the Estimated* sebesar 1,547 juga perlu diperhatikan. Sebagai ukuran kesalahan prediksi atau standar deviasi residu, nilai yang lebih kecil mengindikasikan bahwa model regresi lebih akurat dalam memprediksi nilai kinerja karyawan. Nilai 1,547 ini, relatif terhadap skala variabel kinerja, menunjukkan bahwa prediksi model cukup presisi. Hal ini menegaskan kembali validitas dan reliabilitas temuan penelitian ini. Dalam konteks Teori Sistem Sosial (*Social Systems Theory*), kinerja karyawan dapat dilihat sebagai output dari interaksi kompleks berbagai input dan proses dalam organisasi. Kompensasi, lingkungan kerja, dan tingkat stres merupakan input vital yang secara simultan memengaruhi output kinerja.[4], [7]

Implikasi teoritis dari penelitian ini adalah penguatan simultan terhadap beberapa teori utama dalam manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi. Dampak positif kompensasi sejalan dengan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Vroom dan Teori Keadilan (*Equity Theory*) Adams, yang menekankan peran imbalan dan persepsi keadilan dalam memotivasi kinerja. Pengaruh lingkungan kerja mendukung Teori Dua Faktor Herzberg (*Two-Factor Theory*), di mana lingkungan yang kondusif berfungsi sebagai faktor higiene penting yang memungkinkan motivasi berkembang. Sementara itu, dampak positif stres kerja, meskipun perlu interpretasi hati-hati, konsisten dengan Hukum Yerkes-Dodson yang menunjukkan adanya tingkat stres optimal untuk peningkatan performa.[4], [6]

Secara praktis, bagi perusahaan alih daya di Kota Medan, temuan ini memberikan panduan strategis yang jelas. Manajemen tidak bisa hanya fokus pada satu aspek saja; melainkan harus mengelola kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara terintegrasi dan simultan. Misalnya, memberikan kompensasi yang menarik mungkin tidak akan maksimal jika lingkungan kerja tidak mendukung atau tingkat stres tidak dikelola dengan baik. Sebaliknya, lingkungan kerja yang prima mungkin tidak cukup jika kompensasi dianggap tidak adil atau tingkat stres tidak memacu kinerja secara optimal. Oleh karena itu, investasi dalam ketiga area ini secara bersamaan akan menghasilkan sinergi yang paling efektif untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan dan holistik di perusahaan tersebut.

PENUTUP

Penelitian ini secara komprehensif menemukan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja secara simultan dan parsial memengaruhi kinerja karyawan pada sebuah perusahaan *outsourcing* di Kota Medan, dengan model regresi yang sangat kuat (*Adjusted R Square* 94,8%). Kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif terbukti meningkatkan kinerja sejalan dengan berbagai teori manajemen. Menariknya, stres kerja juga berdampak positif dan signifikan, sesuai Hukum Yerkes-Dodson, di mana tingkat stres optimal justru memacu kinerja. Meskipun demikian, 5,2% variasi kinerja karyawan dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kedisiplinan, kepemimpinan, dan budaya organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini menyarankan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang terintegrasi, dengan memprioritaskan sistem kompensasi yang kompetitif, lingkungan kerja optimal, pengelolaan stres kerja strategis, dan pendekatan holistik dalam manajemen kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] I. Nopian Sinaga, "Influence of Motivation, Work Environment and Compensation on Employee Performance," *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, vol. 17, no. 2, 2023, doi: 10.55208/jebe.v17i2.447.
- [2] A. Hartadi, "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN AKADEMI MANAJEMEN ADMINISTRASI YOGYAKARTA," *ALBAMA: JURNAL BISNIS ADMINISTRASI DAN MANAJEMEN*, vol. 14, no. 1, 2021.
- [3] Nabila Indah Safitri, Cahyadi Husadha, and Tutiek Yoganingsih, "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Riset dan Inovasi Manajemen*, vol. 2, no. 3, 2024, doi: 10.59581/jrim-widyakarya.v2i3.4055.
- [4] M. P. Rahmawati and L. Liswandi, "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz," *FIRM Journal of Management Studies*, vol. 7, no. 1, 2022, doi: 10.33021/firm.v7i1.3592.
- [5] Muh. Agum Nasir, Hasibuddin, and Akhmad Syahid, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *KENDALI: Economics and Social Humanities*, vol. 2, no. 1, 2023, doi: 10.58738/kendali.v2i1.287.
- [6] H. Tian, B. B. Fonjong, M. Kongkuah, and R. Barfi, "Impacts of Job Stress and Overall Compensation Benefits on Employees' Job Satisfaction with Moderation Effect of Leadership: An Empirical Study in the Telecommunication Industry of Cameroon," *Open Journal of Business and Management*, vol. 09, no. 01, 2021, doi: 10.4236/ojbm.2021.91003.
- [7] A. Budiyanto, "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suryamas Gemilang Lubricant," *Jurnal Manajemen Bisnis*, vol. 24, no. 1, 2021.
- [8] A. Cipta, "Manajemen Sumber Daya Manusia," *Repository Alungcipta*, vol. 1, no. 1, 2023, doi: 10.59000/ra.v1i1.4.
- [9] L. G. (2022). Sagala, "PENGARUH KEPEMIMPINAN, WEWENANG JABATAN, DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. BPR NBP AEKNABARA.," *3 ,(2)4 ,nemejanaM nad isnatnukA imonokE isiVγ7874-*, vol. 4, no. 8.5.2017, 2022.
- [10] M. S. Sagala and S. T. Sipahutar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Joko Solo Medan," *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, vol. 4, no. 2, 2022.
- [11] L. Habeahan, "Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan," *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, vol. 7, no. 2, 2023, doi: 10.24912/jmbk.v7i2.23365.
- [12] I. N. Sinaga and C. Alverina, "Pengaruh Prosedur Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Gondola Alta Fortuna Medan," *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, vol. 4, no. 1, 2022.
- [13] I. N. Sinaga, "The Effect Of Training And Career Development On The Performance Of," *Maker: Jurnal Manajemen*, vol. 2, no. 3, 2023.
- [14] Husni Pasarela, "Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia," *CiDEA Journal*, vol. 2, no. 2, 2023, doi: 10.56444/cideajournal.v2i2.1277.
- [15] I. N. Sinaga, "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (Persero) UP3 Medan," *Jurnal Visi Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, vol. 4, no. 3, 2022.
- [16] W. Nurviana and N. Lelawati, "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Indah Perkasa Tulang Bawang Kebun Sungai Buaya Estate (SBYE)," *Jurnal Manajemen DIVERSIFIKASI*, vol. 2, no. 1, 2022, doi: 10.24127/diversifikasi.v2i1.1047.
- [17] M. Kamil Hafidzi, A. Zen, F. A. Alamsyah, F. Tonda, and L. Oktarina, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)," *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, vol. 4, no. 6, 2023, doi: 10.31933/jemi.v4i6.1625.
- [18] Ayu Kusuma Dewi, "PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," *Jurnal Ilmiah Ekonomika & Sains*, vol. 2, no. 1, 2023, doi: 10.54066/jiesa.v2i1.312.
- [19] H. Hadija, H. Haedar, and S. R. Dewi, "PENGARUH SHIFT KERJA DAN STRES KERJA

- TERHADAP KINERJA KARYAWAN ALFAMIDI SE KOTA PALOPO,” *jesya*, vol. 6, no. 2, 2023, doi: 10.36778/jesya.v6i2.1110.
- [20] F. Firdaus, A. Soekiman, and F. Hidayat, “Faktor-Faktor Penyebab, Tingkat Stres Kerja, dan Dampak Stres Kerja pada Tenaga Ahli Proyek Konstruksi,” *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan*, vol. 18, no. 1, 2024, doi: 10.35931/aq.v18i1.2769.
- [21] A. Kadir, M. Melania, F. Jayen, and A. Syaullah, “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasea Banjarmasin,” *JURNAL APLIKASI PELAYARAN DAN KEPELABUHANAN*, vol. 13, no. 2, 2023, doi: 10.30649/japk.v13i2.96.
- [22] A. Hendra Saputro and R. Riadi Akbar, “Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Trifa Raya Laboratories,” *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, vol. 10, no. 1, 2024, doi: 10.35870/jemsi.v10i1.1934.
- [23] L. Luthan, “PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK 9 JAMBI CABANG KERINCI,” *Al Fiddhoh: Journal of Banking, Insurance, and Finance*, vol. 4, no. 2, 2023, doi: 10.32939/fdh.v4i2.2899.
- [24] I. Irmaniyah, S. Sukarsih, and W. Aginta, “PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) UPDL TUNTUNGAN,” *BONANZA : Jurnal Ilmiah Ekonomi, Bisnis dan Keuangan*, vol. 2, no. 2, 2022, doi: 10.54123/bonanza.v2i2.190.
- [25] M. Irfan Syahroni, “ANALISIS DATA KUANTITATIF,” *eJurnal Al Musthafa*, vol. 3, no. 3, 2023, doi: 10.62552/ejam.v3i3.64.
- [26] D. F. F. D. B. Butar, “Marketing Strategy for Private Elementary Schools in The City Of North Sumatra in Increasing The Number Of Students,” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, vol. 17, no. 1, 2023, doi: 10.55208/jebe.v17i1.335.
- [27] E. N. Bako and A. Nabila, “Analysis of the Effect of Product Quality, Brand Image and Customer Relations on Customer Loyalty CV. Globalindo Sejati,” *Jurnal Mantik*, vol. 4, no. 3, 2020.
- [28] Z. Afif, D. S. Azhari, M. Kustati, and N. Sepriyanti, “Penelitian Ilmiah (Kuantitatif) Beserta Paradigma , Pendekatan ,” *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research*, vol. 3, no. 3, 2023.
- [29] H. Cholida Nasution and D. A. Samosir, “Influence of Price, Promotion, And Service Quality on Consumer’s Purchase Interest in Matahari Store Department,” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, vol. 17, no. 2, 2023, doi: 10.55208/jebe.v17i2.488.
- [30] R. Tri Juanita, E. Sentosa, and M. Marnis, “Pengaruh Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Gambir Dengan Stres Kerja Sebagai Mediasi,” *IKRAITH-EKONOMIKA*, vol. 7, no. 2, 2024, doi: 10.37817/ikraith-ekonomika.v7i2.3336.
- [31] N. R. A. Putri, M. M. , Drs. I Wayan Mendra, and M. Si. Yenny Verawati, S.E., “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Serenity Eco Guesthouse and Yoga, Canggu,” *Jurnal Emas*, vol. 2, no. 1, 2021.
- [32] A. A. Akbar, M. Kurniawan, and B. Usman, “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Batiqa Palembang,” *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, vol. 20, no. 4, 2024, doi: 10.31851/jmwe.v20i4.13022.
- [33] A. R. Dewi, G. B. S. Parwita, and M. I. Prastyadewi, “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ud. Sayur Segar Bali,” *Jurnal Emas*, vol. 4, no. 1, 2023.
- [34] B. W. Kusuma, N. Ferdinand, and D. Sunarsi, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gema Perkasa Electronic Jakarta Barat,” *Jurnal Ekonomi Utama*, vol. 2, no. 1, 2023, doi: 10.55903/juria.v2i1.30.