

PENGARUH KOMPENSASI, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PR PUTRA MASA DEPAN

Rendi Yoga Putra Pratama^{1*}, Sigit Wisnu Setya Bhirawa²

^{1),2)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. KH. Ahmad Dahlan No.76, Kec. Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur

rendi.kandangan@gmail.com*

Informasi Artikel

Tanggal Masuk: 26/06/2026

Tanggal Revisi: 04/07/2026

Tanggal Diterima : 14/07/2026

Abstract

This study aims to examine the effects of work compensation, work stress, and the work environment on the performance of production employees at PR. Putra Masa Depan. This research employed a quantitative approach with a causal associative design using a survey method. The sample consisted of 133 employees selected from a population of 200 using the Slovin formula. Data were analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics 25. The findings indicate that work compensation has a positive and significant effect on employee performance and is the most dominant factor. Work stress has a negative and significant effect, while the work environment has a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these three variables significantly influence employee performance, with a contribution of 85%. The novelty of this study lies in the simultaneous examination of these variables within the context of a labor-intensive cigarette manufacturing industry, which has received limited attention in previous research.

Keywords: Compensation; Stress; Environment; Performance; Industry

Abstrak

Penelitian ini ingin mengetahui dampak dari gaji, tekanan kerja, dan suasana kerja terhadap hasil kerja karyawan di bagian produksi PR. Putra Masa Depan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan metode survei. Sampel terdiri dari 133 karyawan yang ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dari total populasi 200 karyawan. Analisis data dilakukan dengan metode regresi linier berganda menggunakan software IBM SPSS Statistics 25. Penelitian menunjukkan bahwa gaji dan imbalan kerja berdampak positif dan sangat berpengaruh terhadap hasil kerja karyawan, serta menjadi faktor utama yang paling berpengaruh. Stres kerja memengaruhi kinerja karyawan secara negatif dan signifikan, sedangkan lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersamaan, ketiga variabel tersebut memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan dengan tingkat kontribusi mencapai 85 persen. Inovasi penelitian ini adalah dengan menguji ketiga variabel secara bersamaan dalam konteks industri rokok padat, yang sebelumnya masih minim dibahas dalam penelitian sebelumnya.

Kata Kunci: Kompensasi; Stres; Lingkungan; Kinerja; Industri

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan apakah sebuah organisasi atau perusahaan bisa berhasil atau tidak. Tersedianya tenaga kerja yang berkualitas, produktif, dan memiliki kinerja yang baik merupakan hal penting bagi sebuah perusahaan agar dapat mencapai tujuan organisasi dan tetap bersaing, terutama di bidang manufaktur. Pertumbuhan proses industrialisasi di Indonesia terus berlanjut, sehingga perusahaan manufaktur terus berusaha meningkatkan produktivitas guna menghadapi persaingan pasar yang semakin sengit. Dalam situasi seperti ini, kemampuan kerja karyawan menjadi faktor penting dalam memastikan proses produksi berjalan lancar serta mencapai target perusahaan. Hal itu sangat penting di industri yang banyak membutuhkan tenaga kerja seperti pabrik rokok, karena kecepatan, ketelitian, dan kualitas hasil produksi harus tetap terjaga setiap hari. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, dan sejumlah penelitian sebelumnya mengungkapkan bahwa kompensasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja menjadi tiga faktor yang paling berpengaruh terhadap keberhasilan proses produksi di sektor manufaktur [1]. Kinerja karyawan sendiri dapat dimaknai sebagai besarnya kontribusi yang diberikan seseorang dalam menjalankan tugasnya, sekaligus sebagai bentuk capaian individu dalam menuntaskan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya [2].

Kompensasi kerja merupakan unsur dasar yang menggerakkan motivasi dan perilaku karyawan. Pemberian gaji yang memadai, insentif, tunjangan, serta bentuk imbalan lainnya terbukti berkaitan erat dengan naiknya produktivitas dan loyalitas karyawan. Penelitian di Dua Dewi Cigarette Factory menemukan bahwa

kompensasi dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian linting [1]. Hasil regresinya memperlihatkan bahwa pemberian insentif serta kompensasi finansial dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih cepat dan lebih berkualitas. Temuan tersebut menguatkan posisi kompensasi sebagai variabel strategis bagi perusahaan rokok yang sangat bergantung pada tenaga kerja manual yang produktif.

Stres kerja merupakan tantangan yang sulit dihindari di lingkungan kerja sektor produksi. Stres ini umumnya timbul akibat tekanan pencapaian target, pekerjaan yang berulang, jam kerja yang panjang, serta kondisi kerja yang padat, dan apabila tidak dikelola dengan tepat dapat menurunkan kinerja [3]. Sebagai sektor dengan beban target harian yang tinggi, industri rokok cenderung memunculkan potensi stres yang lebih besar dibandingkan industri lainnya. Karena itu, kajian mengenai stres kerja pada konteks pabrik rokok menjadi relevan untuk memahami bagaimana tekanan produksi berdampak pada performa pekerja di bagian linting, sortir, hingga pengemasan. Sejalan dengan hal ini, penelitian di PT Pos Indonesia Kediri menunjukkan bahwa stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja, baik secara parsial maupun bersama-sama, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan total kontribusi sebesar 62,4% terhadap variasi kinerja karyawan [4]. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan stres kerja yang tepat untuk menjaga performa karyawan, termasuk di sektor padat karya seperti industri rokok.

Lingkungan kerja, baik dari sisi fisik maupun nonfisik, juga menjadi unsur penting yang memengaruhi performa karyawan. Penelitian di PR. Margantara Jaya mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang bersih, aman, serta ditunjang relasi kerja yang harmonis dapat meningkatkan efektivitas kerja karyawan [5]. Pabrik rokok pada umumnya memiliki karakteristik lingkungan yang bising, panas, dan dipenuhi partikel tembakau, sehingga membutuhkan tata kelola lingkungan kerja yang lebih baik agar kenyamanan pekerja tetap terjaga. Atas dasar itu, kajian terhadap aspek lingkungan kerja di pabrik rokok menjadi penting untuk menjamin bahwa kondisi kerja mampu mendukung produktivitas karyawan.

Sekalipun sudah banyak penelitian yang mengkaji kompensasi, stres kerja, dan lingkungan kerja secara terpisah, masih terdapat celah riset terkait bagaimana ketiga variabel tersebut saling berkaitan secara simultan dalam memengaruhi kinerja karyawan pada industri rokok. Sebagian penelitian terdahulu di industri rokok lebih banyak menyoroti kepuasan kerja, beban kerja, atau motivasi kerja, bukan kinerja karyawan sebagai variabel inti [6,7]. Di samping itu, penelitian-penelitian sebelumnya juga memperlihatkan hasil yang belum konsisten. Sebagai contoh, sejumlah studi menyebut kompensasi sebagai faktor paling berpengaruh, sementara studi lain justru menunjukkan lingkungan kerja yang lebih dominan [8]. Bahkan, pada beberapa konteks, stres kerja ditemukan berpengaruh positif, namun pada konteks lain pengaruhnya negatif tergantung pada kondisi pekerjaan dan dukungan organisasi. Ketidakkonsistenan ini semakin menguatkan perlunya penelitian lebih lanjut dalam konteks spesifik industri rokok.

Industri rokok memiliki ciri khas yang membedakannya dari sektor manufaktur lain, seperti pekerjaan manual yang intensif, target produksi harian yang ketat, dan kondisi lingkungan kerja yang khusus. Oleh sebab itu, hasil penelitian dari sektor manufaktur lain tidak serta-merta dapat diterapkan pada industri rokok. Studi-studi terbaru, misalnya yang dilakukan di Dua Dewi *Cigarette Factory* dan Mangga Gandeng *Cigarette Factory*, memperlihatkan bahwa perusahaan rokok mempunyai dinamika kerja yang khas sehingga memerlukan analisis empiris tersendiri [1,9]. Dengan kata lain, perkembangan terkini (*state of the art*) penelitian mengenai kinerja karyawan di industri rokok masih bersifat parsial dan belum benar-benar menangkap interaksi simultan diantara kompensasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja sebagai satu kesatuan sistem manajemen sumber daya manusia. Sebagai gambaran, penelitian pada objek yang sama, yaitu PR Putra Masa Depan Nganjuk, hanya menyoroti motivasi kerja, kompensasi, dan OCB tanpa mengikutsertakan stres kerja maupun lingkungan kerja secara bersamaan [10].

Berdasarkan penjelasan di atas, kebaruan penelitian ini terdapat pada tiga hal yang utama. Pertama, penelitian ini meneliti pengaruh kompensasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan dalam satu model regresi, dengan objek industri rokok skala menengah. Hal ini berbeda dengan kebanyakan penelitian sebelumnya yang biasanya hanya melibatkan dua variabel independen. Kedua, penelitian dilakukan di PR. Lokasi Putra Masa Depan yang berada di Kabupaten Nganjuk merupakan objek yang belum pernah diteliti sebelumnya, sehingga memberikan informasi empiris baru yang bermanfaat dalam penelitian mengenai pengelolaan sumber daya manusia di sektor industri rokok. Ketiga, penelitian ini mengisi celah dari penelitian sebelumnya yang cenderung lebih fokus pada kepuasan kerja, beban kerja, atau motivasi kerja. Penelitian ini secara langsung mengambil kinerja karyawan sebagai variabel utama yang dianalisis, bersama dengan tiga faktor penting yang saling terkait secara menyeluruh.

Berlandaskan latar belakang tersebut, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi di PR." Putra Masa Depan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoretis dengan melengkapi penelitian sebelumnya, sekaligus memberikan manfaat praktis bagi manajemen perusahaan dalam meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan melalui kebijakan kompensasi yang lebih adil, pengelolaan stres kerja, serta perbaikan kondisi lingkungan kerja. Berdasarkan perumusan masalah tersebut, penelitian ini bertujuan untuk meneliti bagaimana gaji dan tunjangan kerja mempengaruhi hasil kerja karyawan, bagaimana tekanan kerja memengaruhi hasil kerja karyawan, serta bagaimana kondisi lingkungan kerja memengaruhi hasil kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini juga ingin mengetahui pengaruh bersama dari gaji dan tunjangan kerja, tekanan kerja, serta kondisi lingkungan kerja terhadap hasil kerja karyawan di perusahaan PR. Putra Masa Depan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis hubungan sebab-akibat. Pendekatan kuantitatif digunakan karena penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh antar variabel yang ditunjukkan dalam bentuk data angka. Data tersebut dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan ini bersandar pada filsafat positivisme dan digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen penelitian, sedangkan analisis data bersifat statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat [11]. Penelitian asosiatif kausal adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Dengan demikian, peneliti dapat menganalisis dan menilai besarnya dampak yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen [11]. Penelitian ini mencakup tiga variabel independen, yaitu Kompensasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja, serta satu variabel dependen yang adalah Kinerja Karyawan.

Penelitian ini berlangsung di PR Putra Masa Depan, salah satu perusahaan manufaktur rokok yang melakukan produksi secara manual dan semi-mekanis, berada di Jl. Warujayeng, Nganjuk, Dusun Jegles, Desa Plosoharjo, Kecamatan Pace, Kabupaten Nganjuk, Jawa Timur. Lokasi ini dipilih karena jumlah karyawan di bagian produksi cukup banyak, serta sistem kerjanya membutuhkan ketelitian, kecepatan, dan kemampuan dalam memenuhi target produksi harian, sehingga karakteristik lingkungan kerjanya cocok untuk variabel-variabel seperti kompensasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja yang diteliti.

Populasi dalam penelitian ini meliputi semua karyawan di bagian produksi PR Putra Masa Depan yang secara langsung terlibat dalam proses pembuatan rokok, mulai dari tahap pelinting, pengemasan, hingga pengendalian kualitas, dengan jumlah total sebanyak 200 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan metode non-probability sampling menggunakan teknik purposive sampling, yaitu memilih sampel berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan tujuan penelitian. Kriteria sampelnya adalah karyawan yang sedang bekerja aktif di bagian produksi, terlibat langsung dalam proses produksi, dan sudah bekerja selama minimal satu tahun agar dianggap memahami sistem gaji, tekanan kerja, serta kondisi lingkungan kerja perusahaan. Jumlah sampel dihitung menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga dari total populasi 200 karyawan didapatkan jumlah sampel sebesar 133,3 yang kemudian dibulatkan menjadi 133 orang responden.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert yang memiliki skor 1 hingga 5 (Sangat Tidak Setuju sampai Sangat Setuju) untuk mengukur variabel kompensasi kerja (X1), stres kerja (X2), lingkungan kerja (X3), serta kinerja karyawan (Y). Indikator kompensasi kerja mencakup upah pokok, tunjangan dan fasilitas tambahan, insentif atau bonus, serta keadilan dalam pembayaran. Indikator stres kerja mencakup beban kerja yang terlalu berat, adanya konflik dalam peran, tekanan karena waktu dan target yang ketat, hubungan antarmanusia yang kurang mendukung, serta ketidakjelasan dalam tugas dan peran yang harus dilakukan. Indikator lingkungan kerja mencakup cahaya, suhu dan sirkulasi udara, kebisingan, hubungan sosial, serta aspek keamanan dan keselamatan dalam bekerja. Indikator kinerja karyawan mencakup seberapa produktif mereka bekerja, sejauh mana mereka menyelesaikan tugas tepat waktu, kualitas hasil kerja yang mereka produksi, serta tingkat disiplin dan kehadiran mereka. Data dikumpulkan dengan cara mendistribusikan kuesioner berupa Google Form kepada responden yang merupakan karyawan di bagian produksi PR. Putra Masa Depan berfungsi sebagai sumber data utama, didukung oleh data tambahan dalam bentuk dokumen perusahaan serta bahan bacaan yang relevan.

Sebelum digunakan untuk mengumpulkan data sebenarnya, alat penelitian tersebut diuji terlebih dahulu mengenai validitas dan reliabilitasnya. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment, di mana suatu soal dikatakan valid jika nilai r -hitungnya lebih besar daripada nilai r -tabel yang

sebesar 0,170 pada tingkat signifikansi 5%. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana suatu variabel dianggap memiliki reliabilitas yang baik jika nilai Cronbach's Alpha-nya lebih dari 0,60 [12]. Hasil uji semua item dalam empat variabel penelitian menunjukkan nilai r-hitung antara 0,517 hingga 0,765 (semua valid), serta nilai Cronbach's Alpha antara 0,817 hingga 0,866 (semua reliabel), sehingga alat ukur penelitian ini dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda yang dilakukan dengan bantuan perangkat lunak IBM SPSS Statistics versi 25. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan ciri-ciri responden dan pandangan karyawan terhadap variabel-variabel penelitian melalui cara menghitung frekuensi, persentase, serta rata-rata (mean). Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas menggunakan metode *One Sample Kolmogorov Smirnov*, uji multikolinearitas dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), serta uji heteroskedastisitas dengan metode korelasi *Spearman's Rho* [13]. Model persamaan regresi linier berganda yang digunakan dirumuskan seperti ini: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Di sini, Y mewakili kinerja karyawan, (a) adalah konstanta, b_1 , b_2 , dan b_3 adalah koefisien regresi untuk masing-masing variabel independen, X_1 adalah kompensasi kerja, X_2 adalah stres kerja, X_3 adalah lingkungan kerja, dan e adalah variabel pengganggu atau *error*.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan perubahan variabel dependen, uji t (parsial) untuk melihat pengaruh setiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependen, serta uji F (simultan) untuk menguji pengaruh semua variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen [13]. Kriteria dalam mengambil keputusan pada uji t dan uji F menggunakan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, di mana hipotesis nol (H_0) ditolak jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau nilai t hitung/F hitung lebih besar dari nilai t tabel/F tabel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini dilihat berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama bekerja sebagai gambaran tentang kondisi demografis karyawan di bagian produksi PR Putra Masa Depan yang menjadi sampel penelitian. Dilihat dari jenis kelamin, dari 133 orang yang menjawab, ada 19 orang laki-laki atau 14,3%, sedangkan 114 orang perempuan atau 85,7%. Dominasi karyawan perempuan ini sesuai dengan sifat pekerjaan pelintingan dan pengemasan rokok dalam industri rokok kretek, yang biasanya membutuhkan ketelitian dan kehati-hatian dalam bermain tangan, sehingga tenaga kerja perempuan secara historis lebih banyak bekerja di bagian produksi seperti ini.

Dilihat dari usia, kelompok responden terbanyak ada pada rentang 20-30 tahun sejumlah 48 orang (36,1%), disusul kelompok usia 31-40 tahun sejumlah 44 orang (33,1%), kelompok usia di atas 40 tahun sejumlah 26 orang (19,5%), dan kelompok usia di bawah 20 tahun sejumlah 15 orang (11,3%). Secara akumulatif, responden pada rentang usia produktif 20-40 tahun mencapai 69,2% dari total sampel, yang menandakan bahwa sebagian besar karyawan bagian produksi berada di usia yang relatif matang dan produktif, dengan kemampuan fisik, pengalaman kerja, serta tanggung jawab yang cukup baik dalam menunjang pelaksanaan tugas produksi.

Jika dilihat dari lama bekerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja selama 4 sampai 6 tahun, yang berjumlah 72 orang atau 54,1%. Selanjutnya adalah responden dengan pengalaman kerja 1 sampai 3 tahun, sebanyak 42 orang atau 31,6%. Sementara itu, ada 19 orang atau 14,3% yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 6 tahun. Proporsi karyawan yang bekerja selama 4 sampai 6 tahun cukup besar, yang menunjukkan bahwa perusahaan mampu mempertahankan karyawan secara baik. Hal ini mencerminkan adanya stabilitas dalam sumber daya manusia, sehingga responden lebih memahami sistem penggajian, kondisi kerja, serta budaya perusahaan. Dengan demikian, jawaban mereka bisa dianggap objektif dan mewakili kondisi sebenarnya.

Deskripsi Data Penelitian

Analisis deskriptif variabel digunakan untuk menggambarkan pandangan responden terhadap setiap variabel penelitian melalui distribusi frekuensi, persentase, dan nilai rata-rata (mean) pada setiap indikator.

Kinerja pegawai (Y) diukur melalui delapan pernyataan yang mencakup indikator seperti produktivitas kerja, kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, kualitas hasil kerja, serta disiplin dan kehadiran. Nilai rata-rata total yang diperoleh adalah 3,56, yang termasuk dalam kategori baik. Skor tertinggi diperoleh pada kemampuan karyawan untuk menghindari kesalahan dalam proses pelintingan serta pengemasan produk,

dengan rata-rata 3,81. Sementara itu, skor terendah terdapat pada kemampuan mencapai target produksi serta menyelesaikan pekerjaan secara efisien dan tepat waktu, masing-masing dengan rata-rata 3,41. Hal ini menandakan bahwa karyawan PR. Putra Masa Depan secara umum sudah bisa membuat produk yang baik dengan kesalahan yang sedikit, meski dalam hal mencapai target produksi dan menghemat waktu masih perlu diperbaiki.

Variabel kompensasi kerja (X1) memiliki rata-rata sebesar 3,70 yang termasuk dalam kategori baik. Skor tertinggi ditemukan pada item yang mengatakan bahwa bonus meningkatkan semangat bekerja dengan rata-rata 4,06, yang menunjukkan bahwa memberikan bonus memiliki dampak yang kuat dalam memotivasi karyawan. Skor terendah diberikan pada aspek kecukupan fasilitas tambahan, seperti makan siang dengan rata-rata 3,42. Hal ini menunjukkan bahwa fasilitas pendukung nonfinansial masih perlu ditingkatkan oleh perusahaan, dibandingkan dengan komponen kompensasi finansial langsung seperti gaji, insentif, dan bonus yang dinilai cukup memadai oleh karyawan.

Variabel stres kerja (X2) memiliki nilai rata-rata sebesar 3,32 yang termasuk dalam kategori sedang. Skor tertinggi terdapat pada item yang menggambarkan ketidaksesuaian antara tugas yang diberikan dengan instruksi dari atasannya, dengan rata-rata sebesar 3,67, yang menunjukkan bahwa ketidaksesuaian dalam arahan kerja masih terasa oleh karyawan. Skor terendah terdapat pada item ketegangan akibat perubahan tugas yang tiba-tiba, dengan rata-rata 2,84. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan belum merasa terlalu tertekan secara psikologis karena perubahan tugas mendadak. Namun, aspek kejelasan instruksi serta koordinasi antara atasan dan karyawan masih perlu diperhatikan agar potensi stres kerja bisa dikurangi lebih lanjut.

Variabel lingkungan kerja (X3) memiliki rata-rata total sebesar 3,79, yang termasuk dalam kategori baik. Skor tertinggi diperoleh dari item pernyataan bahwa kebisingan tidak mengganggu fokus bekerja, dengan rata-rata 4,13, diikuti oleh kecukupan ventilasi udara di area produksi dengan rata-rata 4,11. Skor terendah terdapat pada item kenyamanan pencahayaan dalam mengurangi kelelahan mata, dengan rata-rata sebesar 3,51. Temuan ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi fisik lingkungan kerja di PR tidak begitu baik. Pengelolaan sirkulasi udara dan tingkat kebisingan di area Putra Masa Depan sudah cukup baik, meski pencahayaan masih bisa ditingkatkan agar lebih mendukung kenyamanan penglihatan karyawan yang bekerja dengan tingkat ketelitian tinggi.

Hasil Analisis Data

Sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, dilakukan terlebih dahulu beberapa pengujian asumsi klasik seperti uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas agar dapat memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi syarat kelayakan dalam menggambarkan hubungan antar variabel.

Uji normalitas dilakukan dengan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test untuk menentukan apakah sisa-sisa model regresi memiliki distribusi normal. Hasil pengujian menunjukkan nilai Asymp. Nilai signifikansi dua arah (2-tailed) adalah 0,200, yang lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,200 > 0,05$). Dengan demikian, model regresi residual dapat disimpulkan memiliki distribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Hal ini juga didukung oleh penyebaran titik-titik pada grafik Normal P-P Plot yang berada di sekitar garis diagonal dan mengikuti jalur garis tersebut tanpa adanya penyimpangan yang signifikan.

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF) untuk setiap variabel independen. Hasilnya menunjukkan variabel kompensasi kerja (X1) memiliki nilai Tolerance 0,980 dan VIF 1,021; variabel stres kerja (X2) memiliki nilai Tolerance 0,990 dan VIF 1,010; serta variabel lingkungan kerja (X3) memiliki nilai Tolerance 0,978 dan VIF 1,023. Semua variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi tersebut.

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Spearman's Rho, yaitu dengan menghubungkan nilai absolut residual dengan setiap variabel independen masing-masing. Hasilnya menunjukkan bahwa nilai signifikansi korelasi untuk variabel kompensasi kerja (X1) adalah 0,398; variabel stres kerja (X2) adalah 0,587; dan variabel lingkungan kerja (X3) adalah 0,867. Semua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari $\alpha = 0,05$, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dalam model regresi dan varians dari residual bersifat homogen. Hal ini juga didukung oleh pola titik-titik pada grafik Scatterplot yang menyebar secara acak, tidak membentuk pola tertentu baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y.

Setelah model regresi terbukti memenuhi semua asumsi klasik, dilakukan analisis regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh kompensasi kerja, tingkat stres kerja, serta kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil dari analisis regresi linier berganda ditampilkan pada Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Model	B	Std. Error	Keterangan
(Constant)	-1,625	2,080	Konstanta
Kompensasi (X1)	0,723	0,037	Berpengaruh Positif
Stres Kerja (X2)	-0,321	0,032	Berpengaruh Negatif
Lingkungan Kerja (X3)	0.572	0,034	Berpengaruh Positif

Sumber: *Output SPSS Olahan Peneliti*, 2026

Berdasarkan perhitungan pada Tabel 1, persamaan regresi linier berganda yang didapatkan adalah: $Y = -1,625 + 0,723X_1 - 0,321X_2 + 0,572X_3$. Nilai konstanta (a) adalah -1,625 yang berarti jika kompensasi kerja, tingkat stres kerja, dan lingkungan kerja semuanya bernilai nol, maka kinerja karyawan di bagian produksi PR juga akan bernilai -1,625. Nilai Putra Masa Depan adalah negatif 1,625, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut benar-benar memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks penelitian ini.

Koefisien regresi untuk kompensasi kerja (X1) adalah 0,723 dengan tanda positif. Ini berarti, jika kompensasi kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0,723 satuan, asumsi stres kerja dan lingkungan kerja tetap tidak berubah. Ini menunjukkan bahwa semakin baik dan layak kompensasi yang diterima karyawan, baik berupa gaji pokok, insentif, atau tunjangan, maka semakin tinggi pula hasil kerja karyawan di bagian produksi.

Koefisien regresi untuk stres kerja (X2) adalah -0,321 yang berarti negatif. Artinya, jika stres kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan turun sebesar 0,321 satuan, asalkan variabel lain tetap tidak berubah. Ini menunjukkan bahwa semakin besar tekanan dan beban kerja yang dirasakan karyawan di bagian produksi PR. Putra Masa Depan, maka makin menurun kinerjanya.

Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X3) adalah 0,572 dengan tanda positif, artinya setiap peningkatan satu tingkat kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,572 tingkat, asumsi variabel lain tetap tidak berubah. Ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di PR semakin nyaman dan aman. Kinerja karyawan di bagian produksi semakin baik jika Putra Masa Depan berkembang baik secara fisik maupun nonfisik.

Tabel 2. Hasil Uji Koefisien Determinasi dan Uji F (Simultan)

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,924	0,854	0,850	1,644

Sumber: *Output SPSS Olahan Peneliti*, 2026

Dari Tabel 2, ditemukan nilai Adjusted R Square sebesar 0,850, yang artinya variabel kompensasi kerja (X1), stres kerja (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi tingkat kinerja karyawan di bagian produksi perusahaan tersebut. Putra Masa Depan mencakup 85,0%, sedangkan 15,0% lainnya dijelaskan oleh variabel-variabel yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi.

Hasil uji F secara bersamaan menunjukkan nilai F hitung sebesar 251,209 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai F hitung lebih besar dari F tabel yang adalah 2,67, dan nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05, jadi hipotesis H0 ditolak dan H4 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor seperti kompensasi kerja, tingkat stres kerja, dan kondisi lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi secara signifikan kinerja para karyawan di bagian produksi di PR. Putra Masa Depan menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini sudah memenuhi standar kecocokan (goodness of fit) untuk menjelaskan dan memperkirakan perubahan kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t parsial. H0 ditolak jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 atau nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel yang sebesar 1,979. Berdasarkan hasil yang ada di Tabel 1, kesimpulan mengenai keputusan uji hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut.

Hipotesis pertama (H1) mengatakan bahwa penggantian sebagian upah kerja memengaruhi secara signifikan hasil kerja karyawan. Variabel kompensasi kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 19,605, yang lebih besar dari nilai t tabel yaitu 1,979. Nilai signifikansi adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu,

hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Dengan demikian, gaji yang diberikan berdampak positif dan signifikan secara terpisah terhadap prestasi kerja karyawan di bagian produksi perusahaan tersebut. Putra Masa Depan.

Hipotesis kedua (H_2) menyatakan bahwa stres kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan, tetapi tidak sepenuhnya. Variabel stres kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar -10,034. Nilai absolutnya 10,034 lebih besar dari nilai t tabel yang adalah 1,979. Selain itu, nilai signifikansinya 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_2) diterima. Dengan demikian, stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan secara terpisah terhadap kinerja karyawan di bagian produksi di PR. Putra Masa Depan.

Hipotesis ketiga menyatakan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi secara sebagian besar kinerja karyawan dengan cara yang signifikan. Variabel lingkungan kerja (X_3) memiliki nilai t hitung 16,996, yang lebih besar dari t tabel 1,979. Nilai signifikansi 0,000 juga lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_3) diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja memiliki dampak positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi perusahaan tersebut. Putra Masa Depan.

Hipotesis keempat (H_4) mengatakan bahwa kompensasi kerja, tingkat stres kerja, dan kondisi lingkungan kerja secara bersamaan mempengaruhi secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji F pada Tabel 2, diperoleh nilai F hitung sebesar 251,209 yang lebih besar dari nilai F tabel yaitu 2,67. Nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis H_0 ditolak dan hipotesis H_4 diterima. Dengan demikian, gaji, tekanan kerja, dan suasana kerja secara bersamaan berdampak besar terhadap hasil kerja karyawan di bagian produksi di PR. Putra Masa Depan.

Pembahasan

Bagian ini menjelaskan hasil dari analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan, kemudian menghubungkannya dengan teori yang digunakan serta temuan penelitian sebelumnya. Diskusi ini berbicara tentang dampak gaji dan tunjangan, tekanan kerja, serta suasana kerja terhadap prestasi kerja karyawan di bagian produksi di PR. Putra Masa Depan, baik secara sebagian maupun bersamaan, serta kontribusi penelitian ini terhadap perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia dan praktik manajemen perusahaan.

Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa kompensasi kerja (X_1) memiliki nilai t hitung sebesar 19,605 dan nilai signifikansi 0,000. Hal ini berarti nilai t hitung (19,605) lebih besar dari t tabel (1,979) serta nilai signifikansi (0,000) lebih rendah dari tingkat signifikansi α (0,05). Berdasarkan kriteria tersebut, hipotesis nol ditolak dan hipotesis satu diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara individu terhadap kinerja karyawan di bagian produksi di PR. Putra Masa Depan. Selain itu, karena nilai t hitungnya terbesar di antara ketiga variabel independen, kompensasi kerja juga menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini.

Koefisien regresi untuk kompensasi kerja adalah 0,723, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,723 satuan, asumsi bahwa variabel stres kerja dan lingkungan kerja tetap tidak berubah. Nilai koefisien yang bernilai positif ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan, seperti gaji pokok, tunjangan, insentif, bonus, atau sistem pembayaran yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat hasil kerja yang dicapai.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi kerja memiliki nilai rata-rata kedua yang tertinggi dari ketiga variabel independen (3,70), dengan skor tertinggi pada bagian yang menyatakan bahwa bonus meningkatkan semangat bekerja (4,06). Ini menunjukkan bahwa komponen kompensasi yang berdasarkan kinerja, seperti insentif dan bonus, memiliki dampak lebih besar dalam memotivasi karyawan dibandingkan komponen kompensasi tetap seperti gaji pokok saja. Oleh karena itu, manajemen harus memperhatikan keseimbangan antara komponen tetap dan komponen variabel saat merancang sistem penggajian bagi karyawan produksi.

Secara teori, temuan ini sesuai dengan pendapat bahwa kompensasi merupakan bentuk apresiasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi mereka dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi [14]. Memberikan kompensasi yang tepat tidak hanya sebagai balasan atas kerja yang dilakukan, tetapi juga sebagai cara untuk meningkatkan semangat dan kesetiaan karyawan terhadap perusahaan. Pandangan itu didukung oleh temuan yang menunjukkan bahwa gaji yang cukup bisa

meningkatkan semangat kerja, kepuasan terhadap pekerjaan, dan hasil kerja karyawan [15]. Hal ini juga sesuai dengan kerangka teori Harapan dan Teori Keadilan, yang menjelaskan bahwa kompensasi memengaruhi prestasi melalui mekanisme motivasi, di mana kompensasi yang seimbang dan sesuai dengan harapan karyawan bisa meningkatkan niat mereka untuk berprestasi serta hasil kerja yang lebih baik [16]. Dengan demikian, karyawan yang mendapatkan gaji sesuai dengan tingkat kerja dan kontribusinya akan semakin termotivasi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan lebih baik.

Temuan ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa gaji memberikan dampak positif dan nyata terhadap hasil kerja karyawan di bagian produksi pabrik rokok [1]. Penelitian juga menunjukkan hasil yang sama, yaitu bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi bisa meningkatkan semangat dan hasil kerja karyawan di pabrik tembakau [17]. Selain itu, penelitian di PT Toyo Matsu Surabaya juga menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang turut meningkatkan kinerja karyawan karena dapat mendorong mereka bekerja lebih efektif dalam mencapai target yang ditetapkan perusahaan [8]. Temuan yang konsisten di berbagai konteks industri manufaktur dan industri rokok memperkuat peran kompensasi sebagai faktor utama yang menentukan kinerja karyawan. Temuan ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan pada objek yang sama, yaitu PT Putra Masa Depan Nganjuk, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan [10], sehingga semakin memperkuat peran kompensasi sebagai faktor penentu kinerja yang tetap berlaku di perusahaan ini sepanjang waktu.

Kontribusi penemuan ini terhadap ilmu manajemen sumber daya manusia adalah menekankan bahwa di industri yang memiliki banyak pekerja dan sistem pembayaran berdasarkan volume pekerjaan seperti PR, hal tersebut memiliki dampak penting. Kompensasi tetap menjadi faktor utama yang memengaruhi, bahkan pengaruhnya lebih besar dibandingkan lingkungan kerja atau tingkat stres yang dialami. Secara praktis, implikasi temuan ini bagi PR Putra Masa Depan menggarisbawahi pentingnya melakukan pengecekan dan penyesuaian terhadap sistem gaji secara berkala, khususnya pada bagian tunjangan dan fasilitas tambahan yang dalam penelitian ini memiliki skor lebih rendah dibandingkan bagian insentif dan bonus. Hal ini dilakukan agar sistem penggajian yang berlaku benar-benar mampu mendorong peningkatan prestasi kerja karyawan secara terus-menerus.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa stres kerja (X_2) memiliki nilai t hitung sebesar -10,034 dan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, nilai t hitung absolut (10,034) lebih besar dari t tabel (1,979) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari α (0,05), maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian, stres kerja ternyata mempengaruhi negatif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan di bagian produksi perusahaan tersebut. Putra Masa Depan.

Koefisien regresi stres kerja yang bernilai -0,321 artinya, bila stres kerja meningkat satu satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar 0,321 satuan, asalkan variabel kompensasi kerja dan lingkungan kerja tetap tidak berubah. Nilai koefisien yang bernilai negatif ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami karyawan, semakin rendah hasil kerjanya; sebaliknya, jika tingkat stres kerja bisa dikurangi dan dikelola dengan baik, maka hasil kerja karyawan akan meningkat.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki nilai rata-rata terendah dari ketiga variabel independen, yaitu 3,32 dengan kategori sedang. Item dengan skor tertinggi adalah pertentangan antara tugas yang diberikan dengan instruksi atasan, yaitu 3,67, sedangkan item dengan skor terendah adalah ketegangan akibat perubahan tugas mendadak, yaitu 2,84. Temuan ini menunjukkan bahwa sumber utama stres yang dirasakan pekerja bukan berasal dari beban tugasnya sendiri, melainkan dari ketidaksesuaian dalam komunikasi dan perintah kerja antara supervisor dan pekerja produksi. Oleh karena itu, peningkatan kualitas komunikasi di tingkat manajerial bisa menjadi solusi paling efektif untuk mengurangi tingkat stres kerja secara keseluruhan.

Secara teoritis, temuan ini sesuai dengan pendapat bahwa stres kerja terjadi ketika beban pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan seseorang untuk menangani hal tersebut, sehingga menimbulkan tekanan psikologis yang dapat memengaruhi perasaan, cara berpikir, serta kesehatan tubuh karyawan [18]. Pandangan itu didukung oleh penjelasan bahwa stres kerja terjadi ketika tuntutan dari pekerjaan melebihi kemampuan seseorang untuk menanganinya, sehingga berdampak buruk pada kesejahteraan dan kinerja kerja [19]. Dalam kondisi seperti itu, karyawan biasanya merasa lelah secara fisik dan mental, yang dapat menyebabkan fokus dan ketepatan kerja menurun, serta kesulitan menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Situasi ini sangat sesuai

dengan ciri khas pekerjaan produksi rokok yang membutuhkan kehati-hatian tinggi dan memiliki target harian yang sangat ketat.

Temuan ini juga sesuai dengan penelitian di Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk yang menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di industri rokok [6]. Temuan itu menunjukkan bahwa meningkatnya tekanan kerja bisa membuat produktivitas dan efektivitas kerja karyawan menurun. Hasil yang sama juga ditemukan dalam penelitian di PT. Djitoe Indonesia Tobacco Surakarta menyatakan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kemampuan karyawan dalam mencapai target kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan [20]. Selain itu, penelitian terhadap karyawan produksi di Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang tinggi berdampak pada menurunnya kinerja karyawan produksi [21], yang memperkuat pola pengaruh negatif stres kerja pada industri rokok secara umum.

Kontribusi penemuan ini bagi ilmu manajemen sumber daya manusia adalah memperkuat pentingnya teori stres kerja dalam situasi kerja di industri manufaktur yang padat tenaga kerja. Dalam konteks ini, tekanan untuk mencapai target harian secara nyata terbukti mengurangi hasil kerja dan kinerja karyawan, meskipun dampaknya tidak sebesar pengaruh gaji dan kondisi tempat kerja. Implikasi praktis bagi PR. Putra Masa Depan menggarisbawahi pentingnya menerapkan kebijakan manajemen stres kerja yang baik, seperti menentukan target produksi yang realistis dan seimbang, memberi jadwal istirahat yang cukup, meningkatkan kejelasan arahan kerja dari atasan langsung kepada karyawan, serta memberikan bimbingan dan dukungan dari supervisor yang positif agar kondisi mental karyawan tetap stabil saat melakukan tugas produksi setiap hari.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X3) memiliki nilai t hitung 16,996 dan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan kriteria mengambil keputusan, nilai t hitung sebesar 16,996 lebih besar dari t tabel yaitu 1,979, serta nilai signifikansinya lebih kecil dari α 0,05, maka hipotesis H0 ditolak dan hipotesis H3 diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja ternyata berdampak positif dan signifikan secara terpisah terhadap hasil kerja karyawan di bagian produksi perusahaan tersebut. Putra Masa Depan.

Koefisien regresi lingkungan kerja adalah 0,572, yang artinya setiap peningkatan satu tingkat kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan performa karyawan sebesar 0,572 tingkat, selama variabel gaji dan stres kerja tetap tidak berubah. Nilai koefisien yang bernilai positif ini menunjukkan bahwa semakin baik suasana kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi hasil kerjanya; sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak nyaman atau tidak mendukung, hal itu bisa mengganggu proses kerja dan memperparah penurunan kinerja karyawan.

Hasil deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja mendapat nilai rata-rata tertinggi dari ketiga variabel independen, yaitu 3,79 dengan kategori baik. Skor tertinggi diperoleh pada item kebisingan yang tidak mengganggu fokus bekerja sebesar 4,13 dan kecukupan ventilasi udara sebesar 4,11. Sementara itu, skor terendah terdapat pada item kenyamanan pencahayaan dalam mengurangi kelelahan mata, yaitu 3,51. Temuan ini sesuai dengan ciri khas industri rokok yang biasanya terjadi di lingkungan yang bising, panas, dan berisi partikel tembakau, namun pada PR. Kondisi sirkulasi udara dan tingkat kebisingan di Putra Masa Depan sudah dikelola dengan cukup baik oleh karyawan, sedangkan aspek pencahayaan masih perlu diperhatikan lebih lanjut karena pekerjaan pelintingan dan sortir membutuhkan ketelitian visual yang tinggi.

Secara teori, hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat bahwa lingkungan kerja mencakup semua kondisi yang ada di sekitar karyawan dan dapat memengaruhi kenyamanan serta kemampuan mereka dalam bekerja secara efektif [22]. Lingkungan kerja yang baik bisa membantu menciptakan suasana kerja yang nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja lebih efektif dan berkinerja lebih baik. Pandangan itu semakin kuat karena penjelasan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan semangat bekerja dan mendorong tercapainya hasil yang lebih baik [23]. Selain itu, ditemukan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung memberikan kontribusi besar terhadap peningkatan kualitas kinerja karyawan, dengan kemampuan menjelaskan lebih dari separuh perbedaan kinerja karyawan dalam penelitian tersebut [24].

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian di Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan dampak positif dan berarti terhadap prestasi karyawan di industri rokok [5]. Temuan serupa juga disampaikan dalam penelitian yang sama tentang dampak kecerdasan emosional, pengalaman kerja, dan lingkungan kerja, yang menyebutkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas pekerja [25]. Selain itu, penelitian di PT. HM Sampoerna Tbk menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan efektivitas kerja, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan [26], yang semakin memperkuat pentingnya temuan ini dalam industri rokok secara umum.

Kontribusi penemuan ini bagi ilmu manajemen sumber daya manusia adalah menunjukkan bahwa aspek fisik dan nonfisik dari lingkungan kerja memberikan dampak nyata yang tidak boleh diabaikan dalam membentuk prestasi karyawan secara menyeluruh. Pengaruhnya setara dengan peran kompensasi kerja, bahkan memiliki koefisien pengaruh yang lebih besar dibandingkan stres kerja. Implikasi praktis bagi PR. Putra Masa Depan mencakup pentingnya menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja secara terus menerus. Hal ini dapat dilakukan dengan rutin menjaga kebersihan area produksi, memastikan sistem pencahayaan di ruang kerja berfungsi optimal agar pekerjaan yang memerlukan ketelitian visual tetap bisa dilakukan dengan baik, serta menjaga hubungan kerja yang baik antara karyawan dengan rekan kerja maupun dengan mandor, sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan berkelanjutan.

Pengaruh Kompensasi Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan secara Simultan

Dari hasil uji F pada Tabel 2, diperoleh nilai F hitung sebesar 251,209 dan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan kriteria pengambilan keputusan, nilai F hitung (251,209) lebih besar daripada nilai F tabel (2,67) dan nilai signifikansinya lebih kecil dari α (0,05), sehingga hipotesis H_0 ditolak dan H_4 diterima. Dengan demikian, kompensasi yang diberikan, tingkat stres yang dialami, serta kondisi lingkungan kerja secara bersamaan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja para karyawan di bagian produksi di PR. Putra Masa Depan.

Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan tidak ditentukan oleh satu hal saja, tetapi hasil dari berbagai hal yang saling berhubungan satu sama lain. Kompensasi yang adil dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan, stres kerja yang terkendali membantu mereka lebih fokus dan efisien dalam bekerja, sedangkan lingkungan kerja yang nyaman dan baik akan mendukung kelancaran dalam melakukan tugas. Jika ketiga faktor tersebut dikelola dengan baik secara bersamaan, maka hasil kerja karyawan akan mencapai tingkat yang terbaik.

Pengaruh ketiga variabel tersebut terlihat dari nilai Adjusted R Square sebesar 0,850 pada Tabel 2, yang menunjukkan bahwa kompensasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja bersama-sama mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan sebesar 85,0%. Sisanya, yaitu 15,0%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar ruang lingkup penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi. Nilai tersebut sangat tinggi dan menunjukkan bahwa model penelitian yang digunakan sangat mampu menjelaskan perubahan kinerja karyawan di bagian produksi PR. Putra Masa Depan juga menjadi bukti nyata bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor utama yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam konteks industri rokok yang diteliti.

Secara teori, penghasilan yang cukup bisa meningkatkan semangat kerja karyawan, seperti yang dijelaskan dalam penelitian tentang kompensasi sebagai pendorong motivasi kerja [14]. Di sisi lain, stres kerja yang berlebihan dapat mengurangi kemampuan seseorang bekerja secara efektif karena mengganggu kondisi mental dan kemampuan mereka dalam menyelesaikan tugas [18]. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung bisa membuat karyawan lebih betah dan kerja lebih efisien [24]. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut memiliki hubungan yang kuat dalam mempengaruhi tingkat kinerja karyawan, seperti yang dijelaskan dalam penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan [27].

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian di PT Toyo Matsu Surabaya yang menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, serta tingkat stres kerja secara bersamaan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan [8]. Temuan serupa juga ditemukan dalam penelitian di PT. Indomarco Cabang Adi Prima Magelang menunjukkan bahwa gaji yang cukup, pengelolaan stres kerja yang baik, serta suasana kerja yang mendukung secara bersama-sama memberikan dampak besar terhadap peningkatan kinerja karyawan [28]. Temuan ini menunjukkan bahwa meningkatkan kemampuan kerja karyawan di berbagai bidang industri memerlukan pengelolaan yang seimbang terhadap sistem penghargaan, tingkat tekanan kerja, dan kondisi tempat kerja secara bersamaan, bukan masing-masing sendiri-sendiri.

Kontribusi penelitian ini bagi ilmu manajemen sumber daya manusia adalah membuktikan secara nyata bahwa kinerja karyawan bukanlah satu hal saja, melainkan terdiri dari beberapa aspek yang saling mempengaruhi. Aspek tersebut meliputi penghargaan kerja (seperti gaji atau insentif), kondisi psikologis (seperti tingkat stres kerja), dan kondisi fisik serta sosial di tempat kerja (seperti lingkungan kerja). Ketiga aspek ini saling terkait dan bekerja bersama untuk membentuk kinerja karyawan. Penelitian ini juga memperkuat kebaruan dalam pendekatan dengan menggabungkan ketiga variabel tersebut dalam satu model, khususnya dalam konteks industri rokok yang memiliki tingkat kerja yang tinggi. Secara nyata, hasil ini menunjukkan bahwa usaha

meningkatkan kemampuan karyawan di PR berhasil. Meningkatkan kualitas masa depan karyawan tidak cukup hanya memperbaiki satu aspek saja, tetapi perlu dilakukan secara bersamaan dengan memberikan kompensasi yang adil, mengelola tingkat stres kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, sehingga perusahaan bisa meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan bagian produksi di PR Putra Masa Depan, secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa gaji atau imbalan kerja memengaruhi positif dan signifikan secara terpisah terhadap hasil kerja karyawan, dan menjadi variabel yang paling berpengaruh dari ketiga variabel yang dianalisis. Sementara itu, stres kerja memengaruhi negatif dan signifikan secara terpisah terhadap hasil kerja karyawan. Lingkungan kerja juga berdampak positif dan signifikan secara terpisah terhadap hasil kerja karyawan. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap hasil kerja karyawan, dengan kontribusi sebesar 85 persen terhadap perubahan atau variasi hasil kerja karyawan. Hasil ini mencakup semua tujuan penelitian yang sudah ditentukan, baik dalam pengaruh secara individu maupun bersamaan.

novasi penelitian ini terdapat pada analisis empiris yang menggabungkan kompensasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara bersamaan dalam satu model regresi, khususnya pada industri rokok skala menengah yang belum pernah diteliti sebelumnya, yaitu PR Putra Masa Depan di Kabupaten Nganjuk. Penelitian ini membantu melengkapi penelitian sebelumnya yang biasanya hanya menganalisis dua dari tiga variabel tersebut secara terpisah, atau lebih banyak menyoroti kepuasan kerja dan motivasi kerja, sehingga memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di sektor industri padat karya.

Secara teoritis, penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja karyawan adalah sesuatu yang kompleks dan terdiri dari beberapa aspek, yang terbentuk melalui hubungan saling memengaruhi antara gaji kerja, tekanan kerja, dan kondisi lingkungan kerja secara bersamaan. Temuan ini menunjukkan bahwa gaji atau imbalan kerja tetap menjadi faktor utama yang memengaruhi prestasi karyawan di bidang industri manufaktur, terutama di perusahaan yang banyak menggunakan tenaga kerja. Selain itu, hasilnya juga menegaskan bahwa faktor psikologis seperti tekanan kerja serta kondisi fisik dan nonfisik di lingkungan kerja memberikan pengaruh nyata yang tidak boleh diabaikan dalam membentuk performa karyawan secara menyeluruh. Arah pengaruh negatif dari stres kerja memperkuat pentingnya teori stres kerja dalam bidang produksi manufaktur, karena tekanan target harian yang tinggi secara nyata mengurangi kinerja dan efektivitas karyawan. Sementara itu, arah pengaruh positif dari kompensasi kerja dan lingkungan kerja memperkuat relevansi teori harapan (Expectancy Theory) dan teori lingkungan kerja dalam menjelaskan motivasi serta kenyamanan bekerja karyawan.

Secara praktis, pihak manajemen PR Putra Masa Depan harus fokus memperbaiki sistem bayaran kerja dengan rutin mengevaluasi dan menyesuaikan gaji pokok, insentif, serta tunjangan agar selaras dengan pekerjaan dan kontribusi karyawan, karena kompensasi kerja merupakan faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Perusahaan juga harus melakukan beberapa langkah strategis untuk mengelola stres kerja karyawan, seperti mengatur beban kerja secara seimbang, menyediakan jadwal istirahat yang cukup, meningkatkan kejelasan perintah kerja dari atasan, serta memberikan dukungan psikologis dan bimbingan yang baik. Selain itu, manajemen disarankan terus memperhatikan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, terutama pada aspek pencahayaan yang dalam penelitian ini mendapat skor lebih rendah. Hal ini bertujuan menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan mendukung, sehingga membantu karyawan bekerja dengan lebih fokus, produktif, dan berkelanjutan.

Penelitian ini memiliki beberapa hal yang kurang optimal yang perlu diperhatikan saat memahami hasilnya. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yakni kompensasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja, sehingga 15,0% dari variasi kinerja karyawan yang tidak bisa dijelaskan oleh model penelitian ini mungkin dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti. Kedua, penelitian ini hanya dilakukan pada satu subjek, yaitu PR. Hasilnya masih belum bisa diterapkan secara luas ke seluruh industri rokok karena setiap industri memiliki karakteristik dan skala yang berbeda. Ketiga, penelitian ini menggunakan desain cross-sectional yang hanya mencakup kondisi pada satu waktu tertentu, sehingga belum mampu menggambarkan perubahan dinamis dari kompensasi kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan seiring berjalannya waktu.

Berdasarkan batasan tersebut, peneliti sebaiknya memperluas variabel independen dengan menambahkan variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan, serta budaya organisasi. Penambahan variabel kepemimpinan strategis dianggap penting karena penelitian kualitatif di KUD Margo Makmur, Kabupaten Nganjuk, menunjukkan bahwa arah strategis, pengelolaan sumber daya, serta kontrol organisasi yang diterapkan oleh pimpinan berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai [29]. Oleh karena itu, pendekatan kuantitatif terhadap variabel ini di industri rokok memiliki potensi untuk memperkaya hasil penelitian di masa depan. Peneliti berikutnya juga dianjurkan untuk membuat model penelitian yang lebih lengkap dengan menambahkan variabel mediasi atau moderasi, seperti kepuasan kerja, komitmen terhadap organisasi, atau motivasi kerja sebagai variabel yang memengaruhi, agar bisa memahami lebih jelas bagaimana kompensasi kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, memperluas objek penelitian ke beberapa pabrik rokok lain dengan ukuran dan ciri berbeda di Kabupaten Nganjuk, Kediri, atau kota-kota lain di Jawa Timur dapat meningkatkan kesesuaian hasil penelitian dengan situasi industri rokok secara umum, sehingga hasilnya lebih mewakili kondisi keseluruhan industri tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Soeraya H, Kristanti D, Riningsih D. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Penggilingan Serat di Pabrik Rokok Dua Dewi di Kediri. *Int J Econ Manag Res* 2024;3:190–200. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/ijemr.v3i3.418>.
- [2] Yusron A, Kurniawan MU, Neviyani. Studi Tentang Dampak Disiplin Kerja, Pengalaman Profesional, dan Kompensasi Kinerja Karyawan Doesoen Kakao. *J Akuntansi, Manaj Dan Ekon Islam* 2025;8:562–77. <https://doi.org/https://doi.org/10.36085/jam-ekis>.
- [3] Aniversari P. Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *J Manaj Bisnis Islam* 2023;3:1–24. <https://doi.org/https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>.
- [4] Nilamsari L, Muslih B. Dampak stres kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pt pos indonesia kediri. *Simp Manaj dan Bisnis II* 2023;2:1192–201. <https://doi.org/10.29407/n4c5dw74>.
- [5] Auliya IN, Wihara DS. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung. *Simp Manaj Dan Bisnis* 2023;10:253–7. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/r96nr324>.
- [6] Istianah S, Wildan MA. Pengaruh Konflik Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Rokok Cengkir Gading Nganjuk. *J Kaji Ilmu Manaj* 2023;3:567–77. <https://doi.org/10.21107/jkim.v3i4.21627>.
- [7] Impiyaningsih R. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Tunas Mandiri Unit Lorok Kabupaten Pacitan. *J Ris Manaj* 2023;1:103–17. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.602>.
- [8] Ahoinai A, Sulistiowati S. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Toyo Matsu Surabaya. *Neraca Manajemen, Ekon* 2025;24. <https://doi.org/10.8734/mnmae.v1i2.359>.
- [9] Yuli TK, Irawati S, Mu'ammal I. The Effect of Workload on Employee Performance with Work Stress as an Intervening Variable. *Jamanika (Jurnal Manaj Bisnis dan Kewirausahaan)* 2023;3:259–68. <https://doi.org/10.22219/jamanika.v3i03.29329>.
- [10] Danty TR, Bhirawa SWS. Analisis Motivasi Kerja, Kompensasi, dan OCB Terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Masa Depan. *Simp Manaj dan Bisnis* 2023;2:605–13. <https://doi.org/https://doi.org/10.29407/q7ztjh70>.
- [11] Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta; 2019.
- [12] Tohari A, Bhirawa SWS. *APLIKASI SPSS 25.0 UNTUK EKONOMI DAN BISNIS*. vol. 2. UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI; 2023.
- [13] Ghozali. *APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. 2018.
- [14] Rachmawati D, Puji H, Arief NZ. Kompensasi Sebagai Penyemangat Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Akademika* 2024;22:35–41. <https://doi.org/10.51881/jak.v22i1.113>.
- [15] Herlambang Wisanggeni D, Dwi Saputra D, Prasetio T. Analisis Kompensasi Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan: Kajian Literasi. *J Publ Ilmu Manaj* 2024;3:116–31. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v3i4.4630>.

- [16] Agusra D, Febrina L, Lussianda EO, Susanti AR. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *husnaiyan Bus Rev* 2021;1:1–8. <https://doi.org/https://doi.org/10.54099/hbr.v1i1.13>.
- [17] Puspitasari MD, Kristanti D, Triwidyati E. Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan di Pabrik Tembakau Tulungagung. *J Ekon Manaj* 2024;9:71–82. <https://doi.org/10.30996/jem17.v9i1.10944>.
- [18] Mensah A. Stres Kerja dan Kesejahteraan Mental di Kalangan Pria dan Wanita Pekerja di Eropa: Peran Mediasi Dukungan Sosial. *Int J* 2021;18:9–18. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/ijerph18052494>.
- [19] Febriantina S. Determinan Stress Kerja Dalam Organisasi: Kajian Literatur Sistematis. *Penelit Psikol* 2025;12:89–102. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/cjpp.v12n01.p89-102>.
- [20] Indirayana Y, Kusdiyanto. Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Djitoe Indonesia Tobako Surakarta). *J Ilm Indones* 2024;9:5851–60. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literat.v9i10.2548-1398>.
- [21] Krisdiana I, Nugraha A. Analisis Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Karyawan Dalam Proses Produksi (Studi Kasus Karyawan Bagian Produksi Perusahaan Rokok Gagak Hitam Bondowoso). *Maj Ilm Cahaya Ilmu* 2022;3:62. <https://doi.org/10.37849/mici.v3i1.271>.
- [22] Susanti EN, Tanjung R, Lestari L, Ashari E, Arianto D. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *DIMENSI* 2021;10:608–18. <https://doi.org/https://jim.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/viewFile/27265/20641>.
- [23] I'tamara I, Hadi HK. Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Ilmu Manaj Vol 9 Nomor 3* 2021;9:931–9. <https://doi.org/https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p931%E2%80%991939>.
- [24] Ardianti U, Susanty Al. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Suatu Perusahaan di Jakarta. *Menara Ekon* 2021;VI:98–105. <https://doi.org/10.31869/me.v6i3.2131>.
- [25] Khut Batul Uma, Kadeni. Pengaruh Kecerdasan Emosional, Pengalaman Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Margantara Jaya Tulungagung. *J Pengabd Masy dan Ris Pendidik* 2025;3:780–6. <https://doi.org/10.31004/jerkin.v3i4.510>.
- [26] Baharsyah M. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. HM Sampoerna TBK Di DKI Jakarta. *J Inov Ilmu Pendidik* 2024;2:28–45. <https://doi.org/https://doi.org/10.55606/lencana.v2i4.4035>.
- [27] Rahayu S, Juhaeti. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Asian Nasmoco Industri di Cikarang, Jawa Barat. *JIMEN J Inov Mhs Manaj* 2022;2:176–87. <https://doi.org/https://doi.org/10.35968/kz690g24>.
- [28] Lestari & Hikmah. Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Indomarco Cabang Adi Prima Magelang. *Strat Int J Soc Issues* 2025;2:37–44. <https://doi.org/10.59631/sijosi.v2i2.416>.
- [29] Fitriyah SL, Muslih B. Analisis Penerapan Kepemimpinan Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan KUD Margo Makmur Kabupaten Nganjuk. *Simp. Nas. Manaj. dan Bisnis, Kediri: Department of Management*; 2023, hal. 133–42.