

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA ABK

Sarah Yan Azizah  
sarahhyann45@gmail.com  
Sonang Sitohang

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

### ABSTRACT

*This research was conducted to observe the effect of work environment, work stress, and compensation on the performance of the ship's crew (ABK) at the PT Dharma Lautan Utama Surabaya branch. This research was explanatory research with quantitative methods. Furthermore, the research population used 30 ship's crew (ABK). Meanwhile, the research sampling technique used census or complete enumeration and all the members of the population were used as the respondents. This research used primary data taken from questionnaires. Moreover, the analysis instrument of this research used linear regressions analysis with SPSS program 25 version. The research result indicated the classic assumption test through normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test showed that all the variables in this research have fulfilled the determining criteria. Meanwhile, the model feasibility test using the F test and determination coefficient stated that the regressions model in this research was feasible. Moreover, the research hypothesis test showed that the work environment, work stress, and compensation partially had a positive and significant effect on the performance of ABK at PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya.*

**Keywords:** *Work environment, work stress, compensation, performance of ship's crew.*

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja ABK PT Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Jenis penelitian yaitu explanatory research dengan metode kuantitatif. Menggunakan populasi sejumlah 30 orang ABK. Teknik sampling menggunakan metode sensus atau *complete enumeration* dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Menggunakan data primer yang bersumber dari kuisioner. Dan menggunakan alat analisis regresi linear dengan bantuan program SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, uji asumsi klasik melalui uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat yang ditentukan. Sedangkan uji kelayakan model menggunakan uji F dan koefisien determinasi menyatakan model regresi pada penelitian layak digunakan. Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya.

**Kata kunci :** Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Kompensasi, Kinerja Anak Buah Kapal.

### PENDAHULUAN

Manusia selalu berperan aktif dan berperan dominan pada setiap kegiatan organisasi karena manusia adalah sebagai perencana, pelaku, dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh hasil kerja individu pekerjanya. Peningkatan kinerja pekerja akan membawa kemajuan bagi setiap perusahaan untuk dapat bertahan dalam persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Dalam hal ini manusia atau aset yang dimiliki perusahaan ialah seorang ABK, yang bertugas untuk kelancaran kegiatan dalam berlayar. PT. Dharma Lautan Utama merupakan badan usaha yang menyediakan jasa pelayaran yang mengangkut penumpang, barang dan kendaraan. PT. Dharma Lautan Utama selalu berusaha melakukan peningkatan seperti fokus pelanggan, pelayanan prima, optimalisasi dan pengembangan aset atau fasilitas dan peralatan percepatan pertumbuhan penjualan atau laba dan pengembangan sumber daya manusia.

Keberhasilan suatu perusahaan tentu saja merupakan hasil kerja keras baik individu pekerja maupun tim pada setiap divisi perusahaan. Tidak dapat dipungkiri bahwa pekerja di sebuah perusahaan adalah aset yang sangat berharga dan harus diperhatikan, dibina dan juga diarahkan dengan baik agar perusahaan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kinerja yang baik. Oleh karena itu kinerja yang baik merupakan keinginan yang diharapkan dari setiap organisasi atau perusahaan, apabila kinerja proforma baik maka akan tercipta hubungan yang baik dan harmonis serta dapat tercipta lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan. Sehingga pekerja perusahaan baik *crew* darat maupun *crew* laut selalu berusaha untuk mencapai tujuan perusahaan, dan juga membantu perusahaan untuk mencapai visi dan misi serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Satu hal yang harus dilakukan perusahaan agar anak buah kapal dapat bekerja pada level maksimal adalah menyediakan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan tentram sehingga para anak buah kapal dapat bekerja sebaik mungkin bagi perusahaan. Menurut Afandi (2018:66) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang tersedia disekitar pekerja serta metode kerja yang terdapat pengaruh kinerjanya baik secara individu atau tim. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan seperti mengoperasikan kapal, memantau peralatan navigasi kapal dan harus selalu memastikan mesin dan perangkat yang ada di kapal dapat berfungsi secara efektif selama perjalanan di laut. Stres kerja yang tinggi dapat membuat anak buah kerja kapal cenderung memiliki penurunan kinerja, sehingga diperlukan cara-cara untuk dapat mengelola stres yang dialami oleh anak buah kapal. Menurut Ekawarna (2018) memberikan definisi stres kerja sebagai keadaan emosi yang dihadapi seseorang karena pekerjaannya. Selain lingkungan kerja dan stres kerja yang perlu diperhatikan pula oleh suatu perusahaan adalah kompensasi. Menurut Mangkunegara (2016:83) kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas jasa yang diberikan. Besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada *crew* kapal dapat mempengaruhi semangat dan hasil kerjanya.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah : (1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya?, (2) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya?, (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya? Dan tujuan dari penelitian ini adalah : (1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya, (2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya, (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya.

## TINJAUAN TEORITIS

### Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang tersedia, lingkungan di sekitar pekerja serta metode kerja yang terdapat pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana yang di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Dan Nitisemito A. (dalam Handayani, 2016) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

### Stres Kerja

Menurut Ekawarna (2018) definisi stres kerja adalah stres yang dialami seseorang yang berkaitan dengan pekerjaannya. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:92-108) memberikan definisi stres sebagai keadaan depresi, baik secara fisik maupun psikis. Keadaan depresi pada umumnya merupakan suatu kondisi yang memiliki ciri-ciri bahwa tuntutan lingkungan melebihi kemampuan individu untuk meresponnya. Dan menurut Robbins & Judge (2017:597) Stres merupakan kondisi dinamik yang ada di dalam setiap individu untuk menghadapi peluang, kendala ataupun tuntutan yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan yang hasilnya dapat diterima sebagai sesuatu hal tidak pasti tetapi penting. Secara lebih khusus, kendala adalah kekuatan yang dapat mencegah individu dari apa yang sangat diinginkan sedangkan tuntutan adalah hilangnya sesuatu yang sangat diinginkan.

### **Kompensasi**

Menurut Mangkunegara (2016:83) kompensasi adalah penghargaan atau hadiah perusahaan kepada karyawan atas jasa yang diberikan. Menurut Hasibuan (2019) semua pendapatan dalam bentuk uang, barang, langsung atau tidak langsung, yang diterima pekerja sebagai imbalan atas layanan. Dan menurut Sedarmayanti (2017) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa kerja mereka yang diberikan kepada perusahaan dianggap remunerasi.

### **Kinerja**

Menurut Sanjaya (2019:10) kinerja adalah keberhasilan seseorang dalam memenuhi tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh pekerja dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, atau mengenai bagaimana seseorang yang diharapkan bekerja dan memiliki perilaku sesuai terhadap tugas yang diberikan kepada mereka serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang dihabiskan untuk menyelesaikan tugas tersebut. Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh pekerja dalam suatu perusahaan yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi secara tidak sah, sehingga tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Dan Anwar Prabu Mangkunegara (2015:67) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pekerja secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai oleh pekerja dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

### **Penelitian Terdahulu**

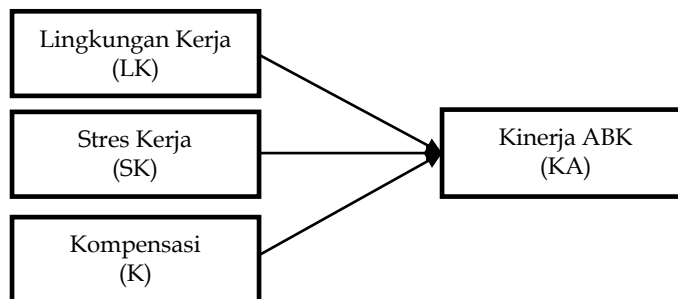
Berdasarkan penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hanafi dan Zulkifli (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, demikian pula penelitian dari Arman Syafa'at dan Andri Devita (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat dan positif signifikan, tetapi penelitian yang dilakukan oleh Lindu Prabowo, Anwar Sanusi dan Tanto Sumarsono (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan dan Burhan Septian (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Saputra dan Johan (2017) juga menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru, tetapi pada penelitian Agus Dwi Cahya, Novia Tri ratnasari dan Yudi Prasetya Putra (2021) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dari Citra Andriani (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sama seperti penelitian sebelumnya,

penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Laan (2016) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian oleh Dra. Rulli Saragi, M.Hum (2019) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

### Rerangka Konseptual



Gambar 1  
Rerangka Konseptual

### Pengembangan Hipotesis

#### Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ABK

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas yang tersedia, lingkungan sekitar pekerja serta metode kerja yang terdapat pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hanafi dan Zulkifli (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara silmutan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, demikian pula penelitian dari Arman Syafa'at dan Andri Devita (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja pegawai memiliki hubungan yang kuat dan positif signifikan

**H1 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya**

#### Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja adalah keadaan emosi seseorang karena pekerjaannya. Stres jika tidak ditangani dengan baik, umumnya mengakibatkan ketidakmampuan seseorang untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik di dalam maupun di luar lingkungan kerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan dan Burhan Septian (2020) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian yang dilakukan oleh Ahmad Saputra dan Johan (2017) juga menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

**H2 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya**

#### Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja ABK

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada pekerja atas jasa yang diberikan. Hasil penelitian dari Citra Andriani (2020) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sama seperti penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Laan (2016) hasil penelitiannya menyatakan bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian oleh Dra. Rulli Saragi, M.Hum (2019) juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**H3 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya**

## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian *explanatory research* dengan metode penelitian kuantitatif. Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah terbentuk sebelumnya, dan hasil penelitian tersebut akan dapat menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel dengan menguji hipotesis. Populasi pada penelitian ini adalah *crew* kapal pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya sebanyak 30 orang.

### Teknik Pengambilan Sampel

Untuk menentukan jenis sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan teknik pengambilan data sampel jenuh atau metode sensus (*complete enumeration*). Sampel jenuh atau metode sensus (*complete enumeration*) ialah teknik mengidentifikasi sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Jadi seluruh *crew* kapal PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya sebanyak 30 orang dijadikan sebagai responden.

### Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang berupa hasil sebaran kuisioner yang telah diisi oleh anak buah kapal. Kuisioner digunakan untuk mendapatkan bukti secara langsung dari objek penelitian yang dalam penelitian ini adalah *crew* kapal atau ABK. Dan untuk data sekunder dalam penelitian ini berupa hasil dokumentasi foto kegiatan anak buah kapal selama bertugas dikapal.

### Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik kuisioner yaitu dengan melakukan penyebaran secara langsung kepada ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Kuisioner disusun bertujuan untuk mendapatkan data dan informasi mengenai lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi dan kinerja ABK, pada skala pengukuran dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert, skala ini mempunyai kategori yang mempunyai tingkatan poin sebagai berikut :

Tabel 1  
Penilaian Skala Likert

NO	ALTERNATIF	BOBOT
1.	Sangat setuju	5
2.	Setuju	4
3.	Ragu-ragu	3
4.	Tidak Setuju	2
5.	Sangat tidak setuju	1

Sumber : Sugiyono (2018:93)

### Variabel dan Definisi Operasional Variabel

#### Variabel Penelitian

Variabel independen atau bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi. Dan variabel dependen atau terikat dalam penelitian ini adalah Kinerja ABK.

## Definisi Operasional Variabel Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang ada disekitar tempat bekerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya yang dapat mempengaruhi kinerja dan diri seorang anak buah kapal saat menjalankan tugasnya.

## Stres Kerja (SK)

Stres kerja adalah suatu perasaan tertekan yang dialami oleh anak buah kapal dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya dan stres kerja yang dialami anak buah kapal harus dihindari karena dapat mengganggu proses kegiatan bekerja.

## Kompensasi (K)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang wajib diterima oleh anak buah kapal yang diberikan oleh perusahaan tempat ia bekerja baik berupa uang, barang, atau yang lainnya untuk memenuhi kebutuhan anak buah kapal untuk meningkatkan kinerjanya.

## Kinerja ABK

Kinerja ABK adalah suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh anak buah kapal sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan dalam mencapai visi dan misi perusahaan

## Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018:147) Analisis data adalah suatu kegiatan setelah data dari responden atau sumber data lain dikumpulkan. Kegiatan dalam analisis data adalah pengelompokan data berdasarkan variabel dan jenis responden, data tabulasi berdasarkan variabel dari seluruh responden, penyajian data untuk responden, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan dalam uji coba hipotesis yang telah diajukan.

## Analisis Regresi Linier Berganda

Dengan menggunakan metode analisis regresi linier berganda yang diperoleh dari program SPSS (*Statistical Program For Social Science*) versi 25, maka besarnya pengaruh lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja anak buah kapal akan diketahui. Menurut Ghozali (2018), analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$KABK = a + b_1LK + b_2SK + b_3K + e$$

Keterangan :

KABK : Kinerja Anak Buah Kapal

a : Konstanta

$b_1LK$  : Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja

$b_2SK$  : Koefisien regresi variabel Stres Kerja

$b_3K$  : Koefisien regresi variabel Kompensasi

e : *Standart error*

## Uji Instrumen

### Uji Validitas

Menurut Ghozali (2016:45) Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan mampu mengukur apa yang akan kita ukur. Hasil yang diperoleh dari uji validitas adalah suatu instrumen yang valid atau sah. Suatu Instrumen

dikatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar  $r_{Tabel}$  dan dikatakan tidak valid apabila  $r_{hitung}$  lebih kecil dari  $r_{Tabel}$ . Taraf signifikan kurang dari 5% (*level of significance*) yang berarti pernyataan-pernyataan yang ada pada kusioner sah dan valid.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas menurut Ghozali (2017:47) tujuan melakukan uji reliabilitas instrumen penelitian adalah untuk mengukur instrumen yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kusioner dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu Variabel akan dikatakan reliable apabila mempunyai nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,70.

### Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2018:137) untuk memberikan jaminan bahwa persamaan regresi yang diperoleh memiliki akurasi estimasi, menunjukkan hubungan yang signifikan, dan mewakili, model harus memenuhi asumsi regresi klasik.

### Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2016:154) Uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel-variabel yang dipakai dalam model regresi memiliki variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Indikator yang baik yaitu memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui data yang berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode pendekatan Kolmogorov Smirnov dan pendekatan grafik normal *P-P of regression standart*. (a) Uji Statistik *Kolmogorov-Smirnov*. Dasar pengambilan keputusan: (1) Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih besar dari 0,05, maka data residual berdistribusi normal. (2) Jika nilai probabilitas signifikansi K-S lebih kecil dari 0,05, maka data residual berdistribusi tidak normal. (b) Pendekatan Grafik Normal *P-P of regression standart*. Dasar pengambilan keputusan dalam analisis grafik adalah: (1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal ataupun grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. (2) Jika menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal ataupun grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2016:103) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi telah menemukan korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel bebas. Jika variabel bebas dikorelasikan, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Variabel ortogonal merupakan variabel bebas dengan nilai korelasi antar variabel bebas sama dengan nol. Dasar pengambilan keputusan pada Uji Multikolonieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu : (1) Jika nilai *tolerance*  $\leq 0,10$  dan  $VIF \geq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa adanya korelasi antar satu variabel independen dengan variabel independen lainnya sehingga terjadi multikolinieritas. (2) Jika nilai *tolerance*  $\geq 0,10$  dan  $VIF \leq 10$ , maka dapat disimpulkan tidak terjadinya multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016:134), uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam suatu model regresi. Jika varians residual tetap dari satu pengamatan ke pengamatan lain, ini disebut homoskedastisitas, jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Dasar analisis: (1) Jika memiliki pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang

teratur seperti (melebar, bergelombang, dan menyempit), maka ciri-ciri tersebut mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. (2) Jika tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas serta di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka bisa dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018:98) Uji statistik F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan bahwa variabel bebas yang dimasukkan dalam model memiliki pengaruh gabungan terhadap variabel terikat. Ketentuan dengan uji F adalah : (1) Jika tingkat signifikansi uji F < 0,05 maka menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian layak digunakan. (2) Jika tingkat signifikansi uji F > 0,05 maka menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian tidak layak digunakan.

#### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Menurut Ghozali (2018:97) Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Menurut Ghozali (2018:98) statistik uji t pada dasarnya menunjukkan tentang seberapa besar pengaruh seorang individu variabel penjelas atau *independen* dari menjelaskan perubahan variabel *dependen*. Kriteria untuk menentukan hipotesis diterima atau ditolak adalah sebagai berikut : (1) Jika tingkat signifikansi uji t < 0,05, menunjukkan bahwa variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. (2) Jika tingkat signifikansi uji t > 0,05, menunjukkan bahwa variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Instrumen

#### Uji Validitas

Tabel 2 : Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	$R_{hitung}$	$R_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,771	0,1671	Valid
	X1.2	0,714	0,1671	Valid
	X1.3	0,799	0,1671	Valid
	X1.4	0,652	0,1671	Valid
	X1.5	0,799	0,1671	Valid
Stres Kerja (X2)	X2.1	0,783	0,1671	Valid
	X2.2	0,718	0,1671	Valid
	X2.3	0,697	0,1671	Valid
	X2.4	0,770	0,1671	Valid
	X2.5	0,718	0,1671	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,734	0,1671	Valid
	X3.2	0,747	0,1671	Valid
	X3.3	0,623	0,1671	Valid
	X3.4	0,600	0,1671	Valid
	X3.5	0,807	0,1671	Valid



Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,797	0,1671	Valid
	Y2	0,902	0,1671	Valid
	Y3	0,784	0,1671	Valid
	Y4	0,902	0,1671	Valid
	Y5	0,797	0,1671	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Pada Tabel 2 di atas menunjukkan bahwa setiap variabel yaitu lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi dan kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya memiliki nilai signifikansi < 0,05 dan nilai rhitung lebih besar dari rtabel, sehingga disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan pada instrumen penelitian (kuesioner) valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur pengaruh variabel lingkungan kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap variabel terikat yaitu kinerjaABK.

### Uji Reliabilitas

Tabel 3 : Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (LK)	0,712	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0,709	Reliabel
Kompensasi (K)	0,769	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,771	Reliabel

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Pada Tabel 3 di atas menunjukkan bahwa setiap variabel yaitu lingkungan kerja, stres kerja, kompensasi, dan kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dari masing - masing variabel dapat dikatakan reliable dan layak untuk digunakan.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 : Hasil Regresi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	,527	1,607		,328	,744		
	Lingkungan Kerja (LK)	,144	,072	,172	2,009	,047	,986	1,014
	Stres Kerja (SK)	,285	,080	,327	3,548	,001	,852	1,173
	Kompensasi (K)	,164	,050	,302	3,296	,001	,863	1,159

a. Dependent Variable: Kinerja ABK (KA)

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Tabel 4 di atas menunjukkan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$KA = 0,527 + 0,144 Lk + 0,285 KLy + 0,164 Hg + e$$

Hasil dari persamaan regresi linier berganda di atas mengindikasikan bahwa : (1) Nilai konstanta sebesar 0,527, hal tersebut menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari Lingkungan Kerja (LK), Stres Kerja (SK), dan Kompensasi (K) bersifat konstan atau tetap, hal ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan Kinerja ABK harus meningkatkan

kualitas lingkungan kerja, Mengurangi stres kerja , dan memperbaiki kompensasi agar kinerja ABK meningkat.. (2) Koefisien regresi Lingkungan Kerja (LK) sebesar 0,144 dan menunjukkan arah hubungan positif antara variabel lingkungan kerja dan kinerja ABK. Hal ini memiliki arti bahwa semakin meningkat kualitas lingkungan kerja maka akan meningkatkan kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Jadi dengan adanya lingkungan kerja yang ditawarkan akan berpengaruh pada kinerja ABK. (3) Koefisien regresi Stres Kerja (SK) sebesar 0,285, hal ini menunjukkan arah hubungan positif antara variabel stres kerja dan kinerja ABK. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin terkontrol stres kerja maka akan meningkatkan kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. (4) Koefisien regresi Kompensasi (K) sebesar 0,164 yang menunjukkan arah positif antara variabel kompensasi dan kinerja ABK. Hal tersebut dapat diartikan jika semakin baik pemberian kompensasi maka otomatis juga akan dapat meningkatkan kinerja ABK PT Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Jadi dengan adanya pemberian kompensasi yang ditawarkan maka akan berpengaruh juga terhadap Kinerja ABK.

**Uji Asumsi Klasik**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 5 : Hasil Uji Normalitas**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

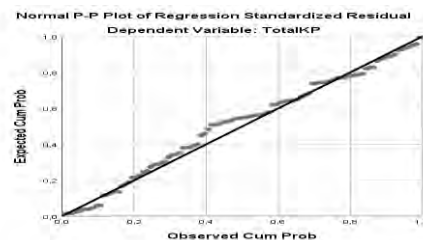
		Unstandardized Predicted Value
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	10,6122449
	Std. Deviation	1,38537698
Most Extreme Differences	Absolute	,052
	Positive	,052
	Negative	-,048
Test Statistic		,052
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan data pada Tabel 5 di atas, memperlihatkan bahwa nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang dapat diartikan di atas 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi secara normal dan layak digunakan untuk penelitian dan memenuhi asumsi normalitas.



Sumber : Hasil SPSS Lampiran 6 Diolah

**Gambar 2**  
**Uji Normalitas**  
*P-P of regression standart*

Berdasarkan pada gambar 2 di atas dapat dilihat bahwa, penyebaran titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal sehingga menunjukkan bahwa pola data telah terdistribusi secara normal sehingga memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinieritas

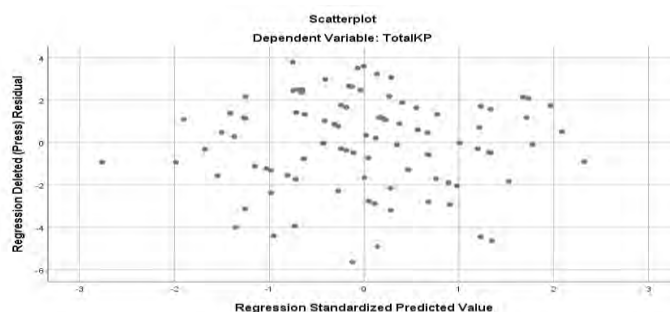
Tabel 6 : Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Lingkungan Kerja (LK)	,986	1,014	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Stres Kerja (SK)	,852	1,173	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi (K)	,863	1,159	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber : Data Primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 6 di atas dapat dijelaskan bahwa nilai *tolerance* dari tiap variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai *variance inflation factor* (VIF) lebih kecil dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas atau tidak adanya korelasi dari tiap variabel lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi, sehingga semua variabel independen di dalam penelitian ini bebas multikolinieritas sehingga variabel tersebut dapat digunakan dalam penelitian.

### Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data Primer, diolah 2022

Gambar 3  
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Menurut gambar 3 grafik *scatterplot* yang menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi di dalam penelitian ini. Sehingga regresi layak untuk digunakan dalam memprediksi kinerja ABK berdasarkan variabel yang mempengaruhi lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi.

### Uji Kelayakan Model

#### Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 7 : Hasil Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186,169	3	62,056	14,616	,000 <sup>b</sup>
	Residual	399,096	94	4,246		
	Total	585,265	97			

a. Dependent Variable: TotalKP

b. Predictors: (Constant), TotalHg, TotalLk, TotalKLy

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan pada Tabel 7 tersebut dapat dilihat bahwa nilai  $F_{hitung}$  dengan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  sebesar 14,616 yang menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis berikutnya dan berdasarkan tingkat signifikasinya, maka dapat disimpulkan tiap variabel yang terdiri dari lingkungan kerja, stres kerja, dan

kompensasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja ABK. Hasil ini menunjukkan bahwa naik turunnya tingkat kinerja ABK ditentukan dari seberapa besar pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi yang diberikan oleh PT. Dharma Lautan Cabang Surabaya.

### Koefisien Determinasi Berganda ( $R^2$ )

Tabel 8 : Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,564 <sup>a</sup>	,318	,296	2,061

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

b. Dependent Variable: Kinerja ABK

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan Tabel 8 di atas dapat dilihat bahwa hasil *R square* sebesar 0,318 atau 31,8%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengaruh lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi terhadap kinerja ABK sebesar 31,8% dan sisanya 68,2% dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini.

### Uji Hipotesis (Uji t)

Tabel 9 : Hasil Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,527	1,607		,328	,744		
	Lingkungan Kerja (LK)	,144	,072	,172	2,009	,047	,986	1,014
	Stres Kerja (SK)	,285	,080	,327	3,548	,001	,852	1,173
	Kompensasi (K)	,164	,050	,302	3,296	,001	,863	1,159

a. Dependent Variable: Total KP

Sumber : Data primer, diolah 2022

Berdasarkan hasil uji t pada Tabel 9 di atas, maka dapat diuraikan sebagai berikut : (1) Lingkungan Kerja (LK) hasil uji statistik t pada variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,047 yang < dari 0,05, maka variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ABK pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Maka dapat diartikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja (LK) akan meningkatkan Kinerja ABK pada PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. (2) Stres Kerja (SK) hasil uji statistik t pada variabel stres kerja mendapatkan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,01 yang < dari 0,05, maka stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ABK pada PT Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Maka dapat diartikan bahwa semakin terkendalinya Stres Kerja akan meningkatkan Kinerja ABK PT Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. (3) Kompensasi (K) hasil uji statistik t pada variabel kompensasi mendapatkan nilai signifikansi yaitu sebesar 0,01 yang < dari 0,05, maka variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Maka dapat diartikan bahwa kesesuaian dalam memberikan kompensasi akan meningkatkan Kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya.

## **PEMBAHASAN**

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ABK. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada hasil uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,047, dimana nilai tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Hasil penelitian ini searah dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Hanafi dan Zulkifli (2018), Arman Syafa'at dan Andri Devita (2021) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja dengan variabel kinerja pegawai pada BPKAD Provinsi Jambi memiliki hubungan kuat dan positif signifikan. Namun penelitian ini tidak mendukung hasil temuan Lindu Prabowo, Anwar Sanusi dan Tanto Sumarsono (2018) yang menjelaskan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ABK. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada hasil uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001, dimana nilai tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Hasil penelitian ini searah dengan hasil temuan Muhamad Ekhsan dan Burhan Septian (2020), Ahmad Saputra dan Johan (2017) yang menunjukkan bahwa secara parsial motivasi, Stres kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja guru Dr Wahidin Sudirohusodo Medan. Namun hasil penelitian ini tidak searah dengan hasil penelitian dari Agus Dwi Cahya, Novia Tri Ratnasari dan Yudi Prasetya Putra (2021) yang menjelaskan bahwa Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ABK. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi pada hasil uji t lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,001, dimana nilai tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Hasil penelitian ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Citra Andriani (2020), yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Marketing pada PT Agung Toyota Bengkulu. Temuan yang sama juga dijelaskan oleh Rahmat D. Laan (2016) bahwa kompensasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik langsung maupun tidak langsung melalui motivasi kerja. Demikian juga Dra. Rulli Saragi, M.Hum (2019) melaporkan temuannya bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut : (1) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Hal ini menandakan bahwa Lingkungan Kerja yang nyaman akan dapat meningkatkan Kinerja ABK. (2) Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ABK PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya. Hal ini mengindikasikan bahwa Stres Kerja yang terkendali dapat meningkatkan Kinerja ABK. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ABK PT. Dharma

Lautan Utama Cabang Surabaya. Hal ini menandakan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai dengan harapan para ABK dapat meningkatkan Kinerja para ABK.

### **Keterbatasan**

Penelitian ini dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun masih memiliki keterbatasan, yaitu sebagai berikut : (1) Dalam penelitian ini hanya menggunakan 3 (tiga) variabel independen yaitu lingkungan kerja, stres kerja, dan kompensasi, sedangkan masih banyak lagi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti ABK . (2) Penelitian ini ada keterbatasan waktu, oleh sebab itu waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian dengan metode pengumpulan data menggunakan kusioner tanpa ada wawancara yang bisa memberikan informasi secara lengkap sehingga beberapa jawaban yang diberikan oleh responden tidak menunjukkan keadaan ABK yang sebenarnya.

### **Saran**

Berdasarkan Simpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja ABK PT Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya, ada beberapa saran yang dapat disampaikan sebagai berikut : (1) Bagi Perusahaan : (a) Bagi PT Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya sebaiknya dapat memperhatikan lagi kondisi Lingkungan Kerja seperti Pengatur suhu Udara kebisingan, pencahayaan, fasilitas kerja agar para ABK merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja para ABK dapat ditingkatkan. (b) Bagi PT Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya sebaiknya dapat memperhatikan lagi tentang tingkat stres kerja para ABK karena hal ini akan berpengaruh terhadap Kinerja para ABK. Oleh sebab itu perlu dilakukan pemeriksaan secara berkala tentang tingkat Stres Kerja para ABK untuk menghindari tingkat Stres kerja yang dapat mengganggu kinerja ABK yang bersangkutan. (c) Bagi PT Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya sebaiknya dapat memperhatikan lagi sistem pemberian kompensasi sesuai dengan harapan para ABK. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja ABK. karena hal tersebut dapat menambah semangat para ABK dalam melaksanakan pekerjaannya. (2) Bagi Peneliti Selanjutnya sebaiknya penelitian yang akan dilakukan agar menambahkan variabel lain yang belum digunakan baik untuk variabel bebas maupun variabel terikat untuk diteliti lebih lanjut. Dengan demikian akan menambah temuan terbaru dimasa depan yang bisa menjadi rujukan perusahaan dalam meningkatkan kinerja para ABK di PT. Dharma Lautan Utama Cabang Surabaya.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aisyah, A. N., & Winarno, A. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indah Karya (Persero). *eProceedings of Management*, Vol.8 No.5.
- Andriyani, W., Widyanti, R., Dan Husnurrofiq, H. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Study Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Al-Kalam Jurnal Komunikasi, Bisnis Dan Manajemen*, 7(2): 65-82.
- Anggiansyah, G., Dan Handayani, C. M. S. 2021. Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada Karyawan PT. Putra Kedung Turi Surabaya. *Journal of Sustainability Bussiness Research (JSBR)*, 2(1): 509-523
- Bimantara, A. M., Dotulong, L. O., Dan Lengkong, V. P. 2021. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pada Kurir PT J&T Express Manado Pada Masa Pandemi COVID-19. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(4): 1261-1271
- Burhannudin, Zainul M., dan Harlie M. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Rumah Sakit

- Islam Banjarmasin. *Jurnal Maksipreneur: Manajemen, Koperasi, Dan Entrepreneurship*. 8(2): 191-206.
- Fahraini, F., Dan Syarif, R. 2022. Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nikos Distribution Indonesia. *IKRA-ITH EKONOMIKA*, 5(1): 20-30.
- Gagik Winarno, Y. R. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pnm Mekaar Kc Duduk Sampeyan Gresik (*Doctoral dissertation*, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya).
- Hermawati, H., Dan Syofian, S. 2021. Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Sentra Adi Purna Bengkulu. *Creative Research Management Journal*, 4(1): 77-91.
- Indiyati, D., Kurniawan, A., Dan Choirunnisa, M. 2018. Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perusahaan Manufaktur Untuk Mendukung Pariwisata Indonesia. *Jurnal Pariwisata*, 5(3): 203-212.
- Irfanudin, A. M. 2021. Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk (Alfamart) Wilayah Tigaraksa. *Jurnal Madani: Ilmu Pengetahuan, Teknologi, Dan Humaniora*, 4(1): 12-23.
- Johan, J., & Saragih, T. A. 2021. Pengaruh Stres Kerja, Motivasi dan Displin Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Bandar Niaga. *SOSEK: Jurnal Sosial dan Ekonomi*, 2(2): 104-109.
- Permatasari, H. I., Dan Prasetyo, A. P. 2018. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja pada PT Pikiran Rakyat Bandung. *Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1): 87-95.
- Putra, A. A., Dan Laily, N. 2019. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada PT Para Bathara Surya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(9).
- Qoyyimah, M., Abrianto, T. H., Dan Chamidah, S. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2(1).
- Rahayu, D. N. S., Dan Indahingwati, A. 2019. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Starfood Internasional. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(4).
- Ramadhan, M. I., Dan Satrio, R. B. 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan, Gaya Kepemimpinan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(12).
- Suabdah, M., Dan Suwitho, S. 2021. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan PT Odifa Jelajah Dunia. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(4).
- Suindrawan, A. A. N. G., A. A. B. Wirateja, dan I. K. O. Sudarmawan. 2021. "Loyalitas, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Sebagai Penentu Kinerja Karyawan Pada Restoran Betari Seafood Kedonganan. *Journal of Tourism and Interdisciplinary Studies*. 1(2): 56-63.
- Sutrisno, S. 2020. *Analysis Of Compensation And Work Environment on Turnover Intention With Employee Satisfaction As Intervening Variable in PT. Hartono Istana Technology at Semarang*. *Serat Acitya*, 1(1): 13.
- Tuhagana, A. 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Pupuk Di Karawang. *BUANA ILMU*, 4(2): 176-203.
- Wahyuni, N. D., Dan Supriyatin, S. 2019. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pasar Soponyono Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(80).
- Widyawati, N., Dan Khuzaini, K. 2020. Pengaruh Stres Kerja, Upah Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Starbucks Cofee Tunjungan Plaza Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 9(8).