

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA DINAS KELAUTAN DAN PERIKANAN PROVINSI JAWA TIMUR

Moh. Ardiansyah¹, Drs. Kridho Hery Gunawan, M.Si²

¹Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

²Dosen Program Studi Manajemen, Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

e-mail ; ardybinggo49@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine partially or simultaneously the variables of Compensation, Work Environment and Work Stress on Employee Performance at the Marine and Fisheries Office of East Java Province. This type of data is quantitative (numeric data) obtained using a questionnaire / questionnaire. The population and sample in this study were all employees of the Department of Maritime Affairs and Fisheries of East Java Province, totaling 64 employees. Data sources used in this study are primary and secondary data. This type of research is using explanatory research and analyzed using multiple linear regression. Hypothesis results The t test shows that the compensation variable and work environment partially have a significant effect on employee performance because it has a significantly smaller value than 0.05, while work stress partially does not have a significant effect on employee performance because it has a significantly greater value from 0.05. Hypothesis F Test results show that Compensation, Work Environment and Work Stress simultaneously have a significant influence on Employee Performance, this can be seen from the value of $F_{count} 311.402 > 2.76 F_{table}$.

Keywords: Compensation; Work Environment; Work Stress; Employee Performance.

PENDAHULUAN

LATAR BELAKANG

Pilihan Pemerintah Provinsi Jawa Timur memprioritaskan pembangunan di bidang kelautan dan perikanan sangat beralasan mengingat kondisi sumber daya alam di Jawa Timur, khususnya daya dukung usaha kelautan dan perikanan masih potensial untuk dimanfaatkan. Meski demikian kekayaan sumberdaya perikanan dan kelautan belum dapat dimanfaatkan secara optimal, sehingga ketertinggalan serta kemiskinan sebagian nelayan dan pembudidaya ikan masih cukup tinggi. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan adanya sumber daya manusia yang baik maka kinerja yang dihasilkan akan mempengaruhi kemajuan perusahaan tersebut begitu juga sebaliknya jika kinerja suatu perusahaan tidak baik

maka akan menghambat kemajuan perusahaan

Dalam suatu organisasi, kinerja karyawan sangat penting untuk meningkatkan peluang usaha yang ada. Jika kinerja karyawan meningkat, maka tujuan dari perusahaan akan cepat tercapai. Menurut (Noor, 2013:27) Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Kinerja seorang karyawan juga dapat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja. Kompensasi sangat penting diberikan kepada seorang karyawan. Kompensasi

merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam bekerja. Menurut Riani (2011:109) kompensasi adalah semua bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai baik secara langsung (dalam bentuk uang) atau tidak langsung (tunjangan, kompensasi dan fasilitas kerja). Kompensasi merupakan hal yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam artian, upah atau gaji yang diterima karyawan haruslah sebanding dengan tanggung jawab pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kompensasi diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas jasa yang diberikan karyawan kepada perusahaan.

Selain itu, Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang menyenangkan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dan lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan menjadi bosan. Seperti hubungan antara atasan dan bawahan juga hubungan antar karyawan yang harmonis, bisa juga adanya fasilitas yang lengkap di tempat kerja dapat meningkatkan semangat kerja yang otomatis akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan dalam bekerja adalah stres kerja. Stres kerja adalah salah satu masalah umum yang dihadapi karyawan dengan frekuensi yang meningkat. Menurut Hasibuan (2011:104) Stress yaitu suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi sekarang.

RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautandan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?
3. Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautandan Perikanan Provinsi Jawa Timur?
4. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur ?

TINJAUAN PUSTAKA KOMPENSASI

Kompensasi sangatlah penting bagi karyawan maupun pimpinan perusahaan. Hal ini karena kompensasi merupakan sumber penghasilan bagi mereka dan juga keluarganya. Kompensasi juga merupakan gambaran dalam status sosial bagi karyawan. Tingkat penghasilan sangat berpengaruh dalam menentukan standar kehidupan. Menurut Hasibuan (2017 : 119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Menurut Nawawi (2011:316) Kompensasi dalam hal ini dapat dikategorikan kedalam dua golongan besar yaitu:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung adalah suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan, karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya: upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh: tunjangan hari raya, tunjangan pensiun, tunjangan kesehatan dan lainnya.

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Menurut Sunyoto (2013:43) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua menurut Sedermayanti (dalam Rut Manggiasih, 2014:23), yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang

terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang berada di sekitar para pekerja yang meliputi cahaya, warna, udara, suara, serta music yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

STRES KERJA

Stres dapat terjadi pada setiap individu/manusia dan pada setiap waktu, karena stres merupakan bagian dari kehidupan manusia yang tidak dapat dihindarkan. Manusia akan cenderung mengalami stres apabila ia kurang mampu menyesuaikan antara keinginan dengan kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada di dalam maupun di luar dirinya.

Menurut Hani Handoko (2012:148) Stress merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi individual. Maka stress kerja dapat diartikan sebagai persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan suatu pekerjaan maupun kondisi pribadi atau individual karyawan.

Menurut Gibson (2011:19) menyatakan bahwa penyebab stres kerja ada empat yaitu sebagai berikut :

1. Lingkungan fisik

Penyebab stres kerja dari lingkungan fisik berupa cahaya, suara, suhu, dan udara terpolusi.

2. Individual
Tekanan individual sebagai penyebab stres kerja terdiri dari:
 - a. Konflik peran
 - b. Peran Ganda
 - c. Beban kerja berlebihan
 - d. Tidak adanya control
 - e. Tanggung jawab
 - f. Kondisi kerja
3. Kelompok
Keefektifan setiap organisasi dipengaruhi oleh sifat hubungan diantara kelompok. Karakteristik kelompok menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Ketidakpercayaan dari mitra pekerja secara positif berkaitan dengan peran ganda yang tinggi, yang membawa pada kesenjangan komunikasi diantara orang-orang dan kepuasan kerja yang rendah. Atau dengan kata lain adanya hubungan yang buruk dengan kawan, atasan, dan bawahan.
4. Organisasional
Adanya desain struktur organisasi yang jelek, politik yang jelek dan tidak adanya kebijakan khusus.

KINERJA KARYAWAN

Kinerja merupakan hasil atau yang diperoleh dari sebuah pekerjaan sebagai kontribusi terhadap perusahaan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Menurut Mangkunegara (2012:9) kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Nursalam (2013: 34) ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

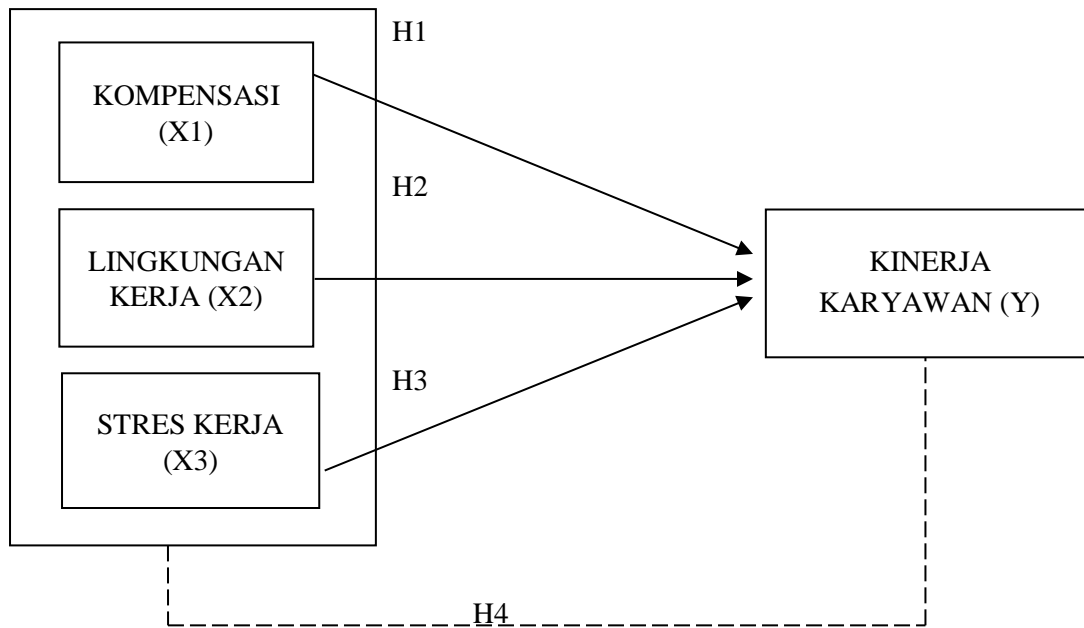
1. Faktor individu
Kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat social dan demografi seseorang.
2. Faktor psikologis
Persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, dan kepuasan kerja.
3. Faktor organisasi
Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system).

PENELITIAN TERDAHULU

Nizar Alam Hamdani dan Fatwa Otto Padilah (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RGSB Berkah Jaya GARUT”. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Mochamad Syafii, dan Tety Lindawati (2016) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik”. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

KERANGKA KONSEPTUAL



Hipotesis

1. H1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
3. H3 : Stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4. H4 : Kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Desain penelitian deskriptif adalah desain penelitian yang disusun dalam rangka memberikan gambaran secara sistematis tentang informasi ilmiah yang berasal dari subjek atau objek penelitian, yang berfokus pada penjelasan sistematis tentang fakta yang di peroleh saat penelitian dilakukan.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *causal explanatory research*, yaitu menjelaskan hubungan antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Selanjutnya agar tujuan penelitian dapat dicapai, maka data dikumpulkan dengan metode survei dengan instrumen kuisisioner. Penelitian ini bertujuan untuk mencari tahu pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan stress kerja terhadap

kinerja karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data Kuantitatif yaitu data berupa angka perhitungan dimana peneliti menyampaikan data dalam bentuk tabel dan disertai analisisnya. Dalam penelitian ini yang termasuk data kuantitatif adalah data hasil penyebaran kuesioner berupa skor dari jawaban responden. Sumber data dalam penelitian adalah data primer. Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dilapangan yang bersumber dari hasil kuesioner dan wawancara langsung di lokasi penelitian.

POPULASI DAN SAMPEL

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas kelautan dan perikanan provinsi Jawa Timur dengan jumlah 177 karyawan. Sampel dari penelitian ini adalah sebagian dari populasi yang ada dengan perhitungan menggunakan rumus slovin sehingga menjadi 64 responden.

Dalam Penelitian ini jumlah responden adalah 64 orang karyawan Kuisisioner yang sudah dibagikan. Seluruh Responden adalah karyawan yang sudah bekerja di Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur. Pada Bagian ini, akan dijelaskan profil responden mulai dari Jenis Kelamin, Usia dan Pekerjaan.

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	33	51,0 %
Perempuan	31	49,0 %
TOTAL	64	100 %

Sumber: Data Diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Prosentase (%)
20 – 30 th	14	22 %
30 – 40 th	16	25 %
40 – 50 th	19	30 %
50 – 60 th	15	23 %
TOTAL	64	100 %

Sumber: Data Diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
SD	1	2 %
SMA	2	3 %
SLTA	13	21 %
SLTP	4	6 %
D3	1	2 %
S-1	39	60 %
S-2	4	6 %
TOTAL	64	100 %

Sumber: Data Diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah Responden	Presentase (%)
1-5	19	29%
5-10	6	10%
10-15	12	19%
15-20	27	42%
Jumlah	64	100%

Sumber: Data Diolah

ANALISIS DATA

UJI INSTRUMEN

HASIL UJI VALIDITAS

Berdasarkan data yang diperoleh dan diolah menggunakan SPSS, maka menunjukkan bahwa hasil pengujian validitas Pernyataan dari semua variabel bebas maupun variabel terikat menunjukkan valid, dikatakan valid jika nilai r_{hitung} lebih dari r_{tabel} (0,2461).

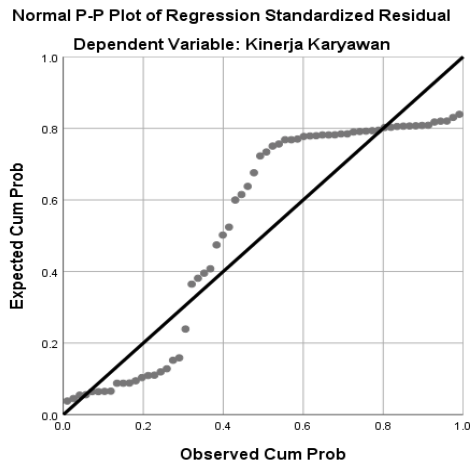
Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	α Cronbach	α Kritis	Ket.
Kompensasi (X1)	0.696	0.60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0.823	0.60	Reliabel
Stres Kerja (X3)	0.872	0.60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0.967	0.60	Reliabel

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *cronbach alpha* > 0.60, maka dengan demikian variabel kompensasi, lingkungan kerja, stress kerja dsan kinerja karyawan dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil analisis uji normalitas yang terlihat pada gambar diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, hal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga model regresi memenuhi asumsi normalitas.

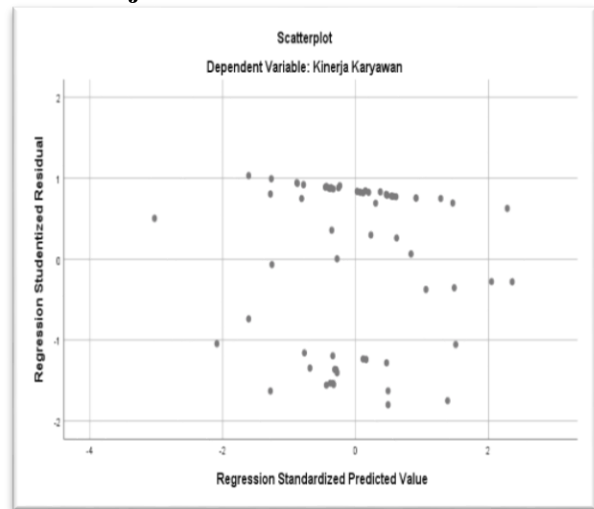
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	0.956	1.046
Lingkungan Kerja	1.000	1.000
Stres Kerja	0.957	1.045

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel analisis diatas menunjukkan bahwa nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) pada seluruh variabel adalah < 10 maka mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil analisis pada gambar Gambar diatas diketahui bahwa titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Sehingga tidak membentuk pola yang jelas dan tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)		
Kompensasi	9.878	3.802
Lingkungan Kerja	0.221	0.033
Stres Kerja	0.836	0.039
	-0.005	0.022

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 9.878 + 0.221(X_1) + 0.836(X_2) - 0.005(X_3) + e$$

Interprestasi dari model regresi diatas adalah sebagai berikut :

1. Dari persamaan regresi linier berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 9.878. Artinya, jika variabel Kinerja Karyawan tidak dipengaruhi oleh ketiga variabel bebasnya yaitu Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Stres

- Kerja (X2) bernilai nol, maka besarnya rata-rata Kinerja Karyawan (Y) pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur tetap sebesar 9.878.
2. Nilai koefisien Kompensasi (X1) sebesar 0.221 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Kompensasi mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.221 dengan asumsi variabel lain konstan.
 3. Nilai koefisien Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.836 bernilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Lingkungan Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan

mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan sebesar 0.836 dengan asumsi variabel lain konstan.

4. Nilai koefisien Stres Kerja (X3) sebesar -0.005 bernilai negatif. Hal ini menunjukkan bahwa jika variabel Stres Kerja mengalami peningkatan satu satuan, maka akan mengakibatkan penurunan Kinerja Karyawan sebesar -0.005 dengan asumsi variabel lain konstan.

Dari hasil analisis regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan sedangkan stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja.

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.940	.937	.40998

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

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.15 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) variabel independen dengan variabel dependen adalah sebesar 0.940 (94.0%), artinya bahwa besarnya kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 94.0% dan sisanya 6% (100% - 94.0% = 6%) berasal dari variabel lain atau faktor-faktor yang lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

PENGUJIAN HIPOTESIS

HASIL UJI T (PARSIAL)

Model	T	Sig.
1		
Kompensasi	4.039	.000
Lingkungan Kerja	3.566	.001
Stres Kerja	-0.239	.812

Sumber: Data Diolah Menggunakan SPSS

1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh yaitu nilai t hitung variabel Kompensasi

Menunjukkan t hitung 4.039 > t tabel 2.000 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 atau di bawah 5% (0.05). Artinya bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti H1 diterima.

2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh yaitu nilai t hitung variabel lingkungan kerja Menunjukkan t hitung 3.566 > t tabel 2.000 dengan nilai signifikan sebesar 0.001 atau di bawah 5% (0.05). Artinya bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti H2 diterima.
3. Stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh yaitu nilai t hitung variabel stres kerja Menunjukkan t hitung- 0.239 < t tabel 2.000 dengan nilai signifikan sebesar

0.812 atau di atas 5% (0.05). Artinya bahwa stres kerja tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti H3 ditolak.

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	157.024	3	52.341	311.402	.000 ^b
	Residual	10.085	60	.168		
	Total	167.109	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber; Data Diolah Menggunakan SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 di atas dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} 311.402 > F_{tabel} (2.76)$, berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan stress kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

PEMBAHASAN

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kompensasi terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, dengan di dapat hasil uji t sebesar 4.039, dan sig $0.000 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dengan adanya Kompensasi yang baik dan benar maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Marwansyah (2016:269) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non finansial, yang adil dan layak kepada karyawan, sebagai balasan atau kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini di dukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nizar Alam Hamdani dan Fatwa Otto Padilah (2016) "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. RGSB Berkah Jaya GARUT". Hasil

yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, dengan di dapat hasil uji t sebesar 3.566, dan sig $0.001 < \alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dan bersih dapat meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Nitisemo (dalam Moh. Syafii, 2016:135) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Hal ini di dukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sri Rahayu Muhammad, Adolfin dan Genita Lumintang (2016) "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado". Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Stres Kerja terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada

Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur, dengan di dapat hasil uji t sebesar -0.239 , nilai dan $\text{sig } 0.812 > \alpha = 0,05$. Dengan demikian bahwa variabel stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut Hani Handoko (2012:148) Stress merupakan suatu keadaan atau kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi individual. Maka stress kerja dapat diartikan sebagai persepsi responden terhadap berbagai kondisi yang berkaitan dengan suatu pekerjaan maupun kondisi pribadi atau individual karyawan.

Hal ini di dukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mochamad Syafii, dan Tety Lindawati (2016) “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Gresik”. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu stres kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan.

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Pada Variabel Kinerja Karyawan (Y) diketahui F hitung adalah sebesar 311.402 dengan signifikansi 0,000. Karena F hitung adalah sebesar 311.402 lebih besar dari pada F tabelnya yang hanya sebesar 2.76 dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja (Y).

Hal ini di dukung dari hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurul Ihsan, Anwar, Akhmad Fahrur Rozi (2018) “Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates

(RSUK) Jember”. Hasil yang diperoleh dari penelitian tersebut yaitu Stres kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan stress kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
2. Variabel lingkungan kerja (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur..
3. Variabel stress kerja (X3) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.
4. Variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan stress kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disajikan maka selanjutnya peneliti menyampaikan saran-saran yang kiranya dapat memberikan manfaat pada pihak-pihak yang terkait atas penelitian ini. Adapun saran-saran yang dapat peneliti sampaikan adalah sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja karyawannya, Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur perlu memperhatikan kebutuhan

- karyawannya. Misalnya, kompensasi. Karena karyawan merupakan asset penting dari sebuah perusahaan, tanpa karyawan perusahaan tidak akan mengalami kemajuan.
2. Lingkungan kerja pemerintah juga perlu diperhatikan, baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Oleh karena itu pemerintah perlu memperhatikan pimpinan pemerintahan.
 3. Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Timur juga perlu memperhatikan, serta menjaga stabilitas stres kerja yang disebabkan oleh faktor individu, kelompok dan organisasi.
 4. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel atau indikator yang berbeda sehingga dapat diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang factor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

- Manggiasih, Ruth dan Sunardi, 2014. Analisis Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di RSUD), *Jurnal Ilmiah*, Vol. 14, No. 1, Mei 2014:23-24.
- Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Gibson, R L; Mitchell, Marianne H. 2011. *Bimbingan dan Konseling (Edisi Indonesia-Edisi ke Tujuh)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Ramaja Rosdakarya.

DAFTAR PUSTAKA

- Any Noor. 2013. *Manajemen Event*. Bandung : Alfabeta
- Asri Laksmi Riani, M. (2011). *Perspektif Kompensasi*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Danang, Sunyoto. (2013). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama Anggota Ikapi.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P.. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Nawawi, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Gajahmada University Press, Yogyakarta.