

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 LATAR BELAKANG MASALAH**

Manajemen kepegawaian atau sumber daya manusia sangatlah penting bagi suatu perusahaan dalam mengelola, mengatur, dan memanfaatkan pegawai sehingga dapat berfungsi secara maksimal untuk tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Mangkunegara, 2017) Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang dapat mengelola suatu organisasi mulai dari merancang suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut harus dikembangkan secara maksimal di dalam suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Sumber daya manusia diperguruan tinggi perlu dikelola secara profesional agar terwujud keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan tuntutan dan kemampuan organisasi. Keseimbangan tersebut merupakan kunci utama perusahaan agar dapat berkembang secara bermutu. Perkembangan usaha dan organisasi perusahaan sangatlah tergantung pada kualitas tenaga kerja yang ada diperguruan tinggi, sehingga secara spontan akan menghasilkan kualitas kinerja sumber daya manusia yang sangat mumpuni dalam suatu organisasi tersebut dan akan berpengaruh pada perkembangan organisasi tersebut. Maka dibutuhkanlah sumber daya manusia yang mempunyai mutu kualitas kinerja yang baik agar organisasi mampu bersaing dengan kompetitor-kompetitor lain guna memperoleh keuntungan yang diharapkan. Karena kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja pegawai itu sendiri.

Menurut (Mariana et al., 2018) Setiap karyawan dalam suatu organisasi dituntut untuk senantiasa memberikan kontribusi yang positif untuk organisasi tempat karyawan itu bekerja salah satunya dengan menunjukkan kinerja yang baik, karena kinerja organisasi tergantung pada kinerja karyawannya. (Mangkunegara, 2018) mengatakan bahwa kinerja merupakan tingkat terdapatnya para karyawan mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif. Kinerja karyawan adalah prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja yang didapat secara nyata dengan standar kerja yang sudah ditetapkan organisasi. (Mangkunegara, 2017) juga memaparkan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk bisa melakukan promosi ataupun penetapan gaji untuk perusahaan, akan tetapi bagaimana perusahaan bisa memotivasi karyawan dan mengembangkan satu rencana untuk memperbaiki penyusutan kinerja bisa dihindari. Kinerja karyawan perlu adanya penilaian dengan maksud untuk memberikan satu peluang yang baik kepada karyawan atas rencana karier mereka dilihat dari kekuatan dan kelemahan, sehingga perusahaan bisa menetapkan pemberian gaji, memberikan promosi, serta dapat melihat perilaku karyawan. Kinerja adalah capaian target, prestasi kerja, atau hasil kerja baik secara kualitatif maupun kuantitatif yang dapat dipenuhi oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan apa yang telah direncanakan suatu organisasi sebelumnya sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan serta tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Upaya untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan apa yang diharapkan perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan

tersebut harus melakukan penyaringan atau rekrutmen tenaga kerja secara objektif guna memperoleh pegawai yang sesuai dengan tempat dan keahliannya. Selain dari pada itu, tenaga kerja harus mendapatkan bimbingan pembinaan dari manajemen yang ada dalam suatu perusahaan agar dapat lebih terarah secara rukun dalam tercapainya tujuan perusahaan. Karena apabila tidak dilakukan hal-hal tersebut akan berdampak pada perasaan tertekan setiap karyawan. Stres kerja yang dialami oleh karyawan akan mempengaruhi kinerja perusahaan tersebut.

Stres kerja ialah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya baik pekerjaan secara internal maupun eksternal. Menurut (Mangkunegara, 2017) Stres merupakan kondisi ketegangan atau kepanikan yang berpengaruh terhadap emosi atau jalan pikiran dan kondisi seseorang yang sedang tidak kondusif dalam bekerja sehingga terkadang tidak sanggup ia hadapi dengan nyata dan kesabaran, makanya munculah stres berkepanjangan akibat dari tugas dan kerja yang tidak selesai juga. Stres kerja bisa dialami oleh setiap karyawan karena beberapa hal seperti beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, iklim Lingkungan kerja yang kurang sehat, serta kompensasi dan bonus yang dianggap tidak seimbang oleh karyawan. Disisi lain stres kerja adalah kondisi wajar yang dialami oleh setiap manusia sebagai responden dalam kehidupan sehari-hari. Tetapi apabila disalah satu pihak beban kerja pada satuan unit dalam perusahaan semakin bertambah, hal ini akan menuntut energi dan pikiran karyawan yang lebih besar dari kondisi sebelumnya (Andri, 2016). Jika seorang karyawan mengalami stres kerja, secara spontan bisa mempengaruhi hasil kerja ataupun kinerja dan kepuasan kerjanya, sehingga harus dilakukan peningkatan mutu organisasional bagi karyawan oleh manajemen dalam suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan (Ihsan et al., 2018) dengan judul stress kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwasannya stres kerja yang dialami karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Usman & Rahmizal, 2021) dengan judul pengaruh stres kerja, Lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Ceria Seluler Padang menyatakan bahwa stres kerja yang dialami karyawan PT. Ceria Seluler Padang tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Ceria Seluler Padang. Faktor yang juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah Lingkungan kerja.

Menurut (Heriyanti & Putri, 2021) Suatu kondisi Lingkungan kerja bisa dikatakan baik atau sesuai jika manusia yang berada didalamnya bisa melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja bisa berdampak dalam waktu yang lama, demikian juga dengan Lingkungan kerja yang buruk akan mengakibatkan sulitnya memperoleh sistem kerja yang efektif dan efisien. Dhermawan (2012) memaparkan bahwa Lingkungan kerja yang aman dan sehat terbukti berpengaruh terhadap produktivitas. Selain itu juga, bahwa kondisi kerja yang menyenangkan bisa mencakup tempat kerja, serta fasilitas-fasilitas bantu yang mempercepat penyelesaian pekerjaan. Secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu Lingkungan kerja fisik dan Lingkungan kerja *non fisik* (Fitriana & Fadhlia, 2016). Lingkungan Kerja Fisik merupakan seluruh keadaan yang terdapat di tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung ataupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja *non fisik* merupakan semua kondisi yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja antara atasan dengan bawahan maupun dengan sesama pegawai. Dengan kata lain lingkungan kerja harus ditata agar tercipta keadaan sehat, aman, bersih, suasana nyaman dan menyenangkan serta dapat mengurangi tekanan psikis dan tekanan fisik serta meningkatkan produktivitas dan kualitas kinerja (Kaswan, 2017)

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya perusahaan menciptakan kondisi lingkungan pekerjaan yang bisa memunculkan lebih banyak lagi ide-ide serta inspirasi-inspirasi yang dapat meningkatkan kreatifitas yang dimiliki oleh setiap karyawan. Salah satu upaya yang bisa dilakukan dengan membuat lingkungan kerja yang sehat dan baik. Kondisi tempat kerja yang menyenangkan diperlukan dan memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas kinerja, kondisi fisik yang menyenangkan sangat berperan dalam pemeliharaan kesehatan dan keselamatan kerja bahkan juga dalam mencegah terjadinya kejenuhan dan kebosanan (Kaswan, 2017) Lingkungan kerja tidak dapat dipungkiri berkaitan terhadap kualitas kinerja yang pada gilirannya juga berkaitan dengan produktivitas karyawan. Pada penelitian yang dikemukakan oleh (Fitriana & Fadhlia, 2016) yang dilakukan pada karyawan KPPN Bandung, Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kariyamin et al., 2020) dengan judul pengaruh motivasi, kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang baik secara parsial dan simultan. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan.

Kompensasi adalah upah yang diberikan kepada karyawan oleh perusahaan atas jasa yang diberikan dalam melaksanakan tugasnya, kewajiban serta tanggungjawab yang telah dibebankan kepada seorang pegawai yang maksud untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut (Rahman & Kader, 2019) menyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi bersifat penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mempengaruhi ukuran nilai kerja pegawai, yaitu rekan kerja, keluarga serta masyarakat. Pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. (Sugiono et al., 2019) Seorang pegawai secara langsung akan menunjukkan kinerjanya kepada perusahaan apabila perusahaan tersebut memberikan bonus salah satunya yaitu pemberian kompensasi. Menurut Willian B. Werther dan Keith Davis (Rona Gah & Syam, 2022) mendefinisikan bahwa kompensasi ialah apa yang sesorang karyawan terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya, baik upah per jam maupun gaji periodic yang didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) atau barang kepada karyawan sebagai balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Maka dari itu kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, baik dari semangat kerja, ataupun motivasi pada diri pegawai untuk mencapai target yang sudah ditetapkan sebelumnya oleh perusahaan. Begitu juga dengan perusahaan, perusahaan mempunyai harapan dengan adanya kompensasi yang telah dikeluarkan oleh manajemen suatu perusahaan, akan menghasilkan timbal balik dari prestasi dan hasil kerja pegawai yang sangat besar oleh pegawai. Nilai prestasi kerja pegawai harus lebih besar dari kompensasi yang telah diberikan kepada karyawan, supaya perusahaan bisa mendapat kontinuitas dan laba perusahaan terjamin. Pada penelitian yang dilakukan oleh (Hartadi, 2021) dengan judul penelitian pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan akademi manajemen administrasi Yogyakarta, hasil dari penelitian ini Lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Lumintang, 2015) menyatakan bahwa kompensasi dan Lingkungan kerja tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Manado. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Kader, 2018) dengan judul pengaruh disiplin kerja, kompetensi dan

kompensasi terhadap kinerja guru SMK Taruna Bangsa Ciamis, menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Taruna Bangsa Ciamis. Pentingnya pemberian kompensasi adalah salah satu cara yang dapat dilakukan perusahaan agar pegawai mempunyai tanggungjawab. Pemberian kompensasi yang tepat kepada pegawai akan mengurangi kecemasan pegawai pada masalah kebutuhan finansial sehari-harinya. Karena pegawai bisa memenuhi kebutuhan finansialnya dengan kompensasi yang telah diberikan oleh perusahaan. Kondisi seperti itu yang akan menumbuhkan rasa loyalitas kinerja karyawan dalam wujud mematuhi peraturan kerja serta tanggungjawab terhadap keberlangsungan kinerja perusahaan dan kelancaran perusahaan.

PT. Telkom Indonesia merupakan perusahaan milik BUMN (Badan Usaha Milik Negara) yang bergerak di bidang pelayanan jasa teknologi informasi dan komunikasi (TIK) serta jaringan telekomunikasi Indonesia. PT. Telkom Jember adalah salah satu pusat perusahaan pelayanan jasa teknologi informasi dan komunikasi serta jaringan telekomunikasi terbesar yang berada di daerah kabupaten jember. PT. Telkom Jember mempunyai tujuan untuk memberikan kepuasan kepada konsumen dengan pelayanan jasa yang mereka berikan secara optimal. Kepercayaan serta prestasi yang dibebankan kepada PT. Telkom jember menjadi tanggungjawab untuk memberikan pelayanan yang lebih prima lagi.

Sebagai perusahaan yang memiliki jumlah relasi yang cukup luas, PT. Telkom Jember sangat menjaga kepercayaan konsumennya agar terus memiliki rasa loyalitas dengan perusahaan. Guna menjaga kepercayaan konsumennya, PT. Telkom Jember terus mengelola standar kualitas pelayanan dan kinerja karyawannya secara ketat serta akurat dan juga ketepatan proses pelayanan yang sesuai dan tepat sasaran dengan apa yang telah diharapkan konsumen. Tetapi nyatanya terdapat beberapa kasus yang terjadi pada PT. Telkom Jember yaitu terjadinya penurunan kinerja pegawai yang bisa dijelaskan pada keadaan tertekan yang dialami pegawai atau stres pegawai, seperti Tuntutan pekerjaan semakin bertambah, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak dan banyaknya protes-protes ataupun keluhan yang disampaikan oleh konsumen sehingga perlu dikerjakan tepat waktu guna mencapai hasil yang diinginkan perusahaan tanpa memikirkan kondisi karyawan. Faktor itulah yang akan berpengaruh kepada kinerja karyawan. Beban kerja pegawai yang tidak sesuai dapat mengakibatkan tekanan stres dan bisa menimbulkan kinerja pegawai semakin menurun.

**Tabel 1.1 Berikut Merupakan Rekapitulasi Kinerja Karyawan bagian pelayanan pada PT. Telkom Jember Tahun 2018 – 2020**

No	Indikator	2018		2019		2020	
		Persentase		Persentase		Persentase	
		Target	Realisasi	Target	Realisasi	Target	Realisasi
1	Kuantitas kerja	100%	44%	100%	66%	100%	25%
2	Kualitas kerja	100%	56%	100%	34%	100%	43%
3	Kehadiran	100%	50%	100%	70%	100%	48%
4	Efektifitas kerja	100%	60%	100%	64%	100%	50%
5	Kemampuan bekerja sama	100%	63%	100%	60%	100%	40%

Sumber : Data bagian SDM PT. Telkom Jember, 2021

Pada tabel 1.1 dijelaskan bahwa kinerja karyawan pada tahun 2018 sampai dengan tahun 2020. Pada tahun 2018 jumlah pegawai yang berada pada kategori istimewa sebanyak 0,00%, baik sekali 44%, baik 56%, kurang 0,00% dan kurang sekali sebanyak 0,00%. Lalu pada tahun 2019 kinerja pegawai mengalami kenaikan, jumlah pegawai yang berada pada kategori istimewa sebanyak 0,00%, baik sekali 66%, baik 34%, kurang 0,00% kurang sekali 0,00%. Dan pada tahun 2020 kembali mengalami penurunan, pada kategori istimewa 0,00%, baik sekali 37%, baik 63%, kurang 0,00% dan kurang sekali 0,00%. Dapat diambil kesimpulan bahwa mulai tahun 2018 sampai tahun 2020 belum ada pegawai yang mempunyai kinerja pada kategori istimewa, lalu capaian hasil kerja pegawai pada tahun 2018 dengan kategori baik sekali sebanyak 44% dan mengalami kenaikan menjadi 66% pada tahun 2019, kemudian mengalami penurunan kembali 37% pada tahun 2020. Bisa disimpulkan bahwa terjadi fluktuasi capaian hasil kerja karyawan dari tahun 2018 sampai dengan tahun 2020.

Stres kerja, Lingkungan kerja dan kompensasi yang dirasakan para pegawai PT. Telkom Jember menampakkan bahwa setiap karyawan mengalami stres kerja ketika beban kerja yang dirasakan terlalu berat dan tidak sesuai, tuntutan pekerjaan semakin bertambah, waktu kerja yang mendesak dan banyaknya protes-protes ataupun keluhan yang disampaikan oleh konsumen serta mereka di haruskan untuk mencapai target setiap minggu, bulan dan tahunnya. Didukung dengan minimnya lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak baik, seperti iklim dalam ruang kerja yang tidak sehat yang mengakibatkan suhu ruangan menjadi tinggi, serta sebagian besar pegawai merasa bosan bekerja dalam ruangan dengan durasi waktu kerja yang lama, minimnya ventilasi dalam ruangan yang mengakibatkan kurangnya pencahayaan, serta hubungan antar sesama karyawan yang kurang harmonis. hal itu akan mempengaruhi secara langsung fisik karyawan menjadi malas untuk mengerjakan pekerjaannya serta psikis karyawan karena terhambatnya untuk memunculkan ide-ide dan inspirasi-inspirasi baru yang mereka miliki akibat kondisi Lingkungan kerja yang buruk, yang secara langsung mempengaruhi tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga target perusahaan tidak dapat tercapai secara maksimal. Apabila target perusahaan tidak bisa tercapai maka pemberian kompensasi dalam waktu yang cepat juga akan sangat berpengaruh. Karena lambatnya tanggungjawab dan lambatnya pengerjaan tugas yang telah diberikan, serta pegawai cenderung lambat dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Kompensasi yang diberikan dirasa kurang seimbang dengan apa yang telah karyawan kerjakan.

Faktor-faktor itulah yang secara langsung berakibat merugikan untuk perusahaan PT. Telkom Jember.

## 1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang sudah dijelaskan yaitu setiap karyawan mengalami stres kerja ketika beban kerja yang dirasakan terlalu berat dan tidak sesuai, tuntutan pekerjaan semakin bertambah, waktu kerja yang mendesak dan banyaknya protes-protes ataupun keluhan yang disampaikan oleh konsumen serta mereka di haruskan untuk mencapai target setiap minggu, bulan dan tahunnya. Didukung dengan minimnya Lingkungan kerja yang tidak sehat dan tidak baik, seperti iklim dalam ruang kerja yang tidak sehat yang mengakibatkan suhu ruangan menjadi tinggi, serta sebagian besar pegawai merasa bosan bekerja dalam ruangan dengan durasi waktu kerja yang lama, minimnya ventilasi dalam ruangan yang mengakibatkan kurangnya pencahayaan, serta hubungan antar sesama karyawan yang kurang harmonis. hal itu akan mempengaruhi secara langsung fisik karyawan menjadi malas untuk mengerjakan pekerjaannya serta psikis karyawan karena terhambatnya untuk memunculkan ide-ide dan inspirasi-inspirasi baru yang mereka miliki akibat kondisi Lingkungan kerja yang buruk, yang secara langsung mempengaruhi tanggungjawab yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sehingga target perusahaan tidak dapat tercapai secara maksimal. Apabila target perusahaan tidak bisa tercapai maka pemberian kompensasi dalam waktu yang cepat juga akan sangat berpengaruh. Karena lambatnya tanggungjawab dan lambatnya pengerjaan tugas yang telah diberikan, serta pegawai cenderung lambat dalam memberikan pelayanan kepada konsumen. Kompensasi yang diberikan dirasa kurang seimbang dengan apa yang telah karyawan kerjakan.

Terdapat *research gap* yang terjadi antara hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ihsan et al., 2018) yang menyatakan bahwa stres kerja, Lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawainya. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Fitriana & Fadhlia, 2016) menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja baik secara simultan dan parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Hartadi, 2021) juga menyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja, disiplin kerja, stres kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawannya. Sedangkan *research gap* yang terjadi antara hasil penelitian yang dilakukan oleh (Usman & Rahmizal, 2021) menyatakan bahwa stres kerja yang dialami karyawan PT. Ceria Seluler Padang berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan (Kariyamin et al., 2020) menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang baik secara parsial dan simultan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh oleh (Lumintang, 2015) menyatakan bahwa kompensasi dan Lingkungan kerja tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada balai pendidikan dan pelatihan keagamaan Manado. Dan penelitian yang dilakukan oleh (Kader, 2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja guru SMK Taruna Bangsa Ciamis.

Maka permasalahan pokoknya adalah sebagai berikut :

1. Apakah Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Jember?
2. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Jember?
3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Jember?

### 1.3 TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang dan rumusan pokok permasalahan yang telah dijelaskan, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut ;

1. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Jember.
2. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Jember.
3. Untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Jember.

### 1.4 MANFAAT PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan ini diharapkan memberikan manfaat untuk instansi, akademisi dan peneliti. Antara lain adalah sebagai berikut :

1. Bagi Instansi  
penelitian ini diharapkan untuk memberikan timbal balik pemikiran kepada perusahaan dalam menganalisa sudut pandang yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Telkom Jember untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan meninjau faktor-faktor stres kerja, Lingkungan kerja dan kompensasi yang di berikan.
2. Bagi Akademis  
penelitian ini diharapkan untuk memberikan arahan yaitu fakta empiris untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta referensi untuk penelitian selanjutnya dengan judul yang sama.
3. Bagi Peneliti  
penelitian ini diharapkan untuk menambah pandangan, pemahaman, pengetahuan serta wawasan tentang pengaruh stres kerja, Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada suatu perusahaan.