



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sodexo Sinergi Indonesia

Farras Ghina Darmawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

farrasghina.d@gmail.com

Elmira Siska

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

elmira.ems@bsi.ac.id

Natal Indra

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bina Sarana Informatika

natal.nia@bsi.ac.id

Abstract. *This research focuses on knowing the effect of compensation and the work environment on employee performance at PT Sodexo Synergy Indonesia. research used associative with a quantitative approach. The data collection technique uses saturated samples or non-probability sampling with a total sample of 54 respondents using a questionnaire. In processing data for analysis using SPSS 26.0 software tools which include data instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination tests. Based on the partial results of the study it was found that compensation has no significant effect on employee performance. However, work environment variables have a significant positive effect on employee performance at PT Sodexo Sinergi Indonesia. The compensation provided by the company is good so it does not have a detrimental impact on employee performance. Then, PT Sodexo Sinergi Indonesia has created a work environment that is good enough to support the work activities of its employees.*

Keywords: *Compensation, Employee's Job Performance, Work Environment*

Abstrak. Pada penelitian ini berfokus untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada pt sodexo sinergi indonesia. penelitian yang digunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan data menggunakan sampel jenuh atau *non probability sampling* dengan jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 54 responden dengan menggunakan kuesioner. Dalam pengolahan data untuk analisis menggunakan alat software SPSS 26.0 yang meliputi uji instrumen data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji hipotesis serta uji koefisien determinasi. Berdasarkan hasil penelitian secara parsial ditemukan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sodexo Sinergi Indonesia. Kompensasi yang diberikan perusahaan sudah baik sehingga tidak memberikan dampak merugikan terhadap kinerja karyawan. Lalu, PT Sodexo Sinergi Indonesia sudah menciptakan lingkungan kerja yang cukup baik bagi untuk mendukung aktivitas pekerjaan karyawannya.

Kata kunci: Kompensasi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja

Received April 15, 2023; Revised May 10, 2023; Accepted June 01, 2023

*Farras Ghina Darmawan, farrasghina.d@gmail.com

LATAR BELAKANG

Dalam sebuah organisasi atau perusahaan yang berdiri, terdapat sumber daya manusia yang memiliki posisi penting di dalamnya. Maka, disitulah adanya tanggung jawab pihak manajemen sumber daya manusia dalam mengelola tenaga kerja tersebut. Manajemen SDM menurut pendapat (Ariska, 2021) adalah upaya bagaimana perusahaan yang bertanggung jawab atas pengelolaan serta pemeliharaan sumber daya manusianya dapat memaksimalkan kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan keberhasilan perusahaan sesuai prosedur dan kebijakan perusahaan tanpa melanggar ketentuan hukum yang berlaku. Oleh sebab itu, berdirinya suatu perusahaan atau organisasi harus menempati tujuan yang jelas agar saat mengelola sumber daya manusianya sudah siap. Karyawan dengan potensi dan keterampilan yang dimilikinya dapat berdampak positif untuk menunjang aktivitas pekerjaan serta keberhasilan perusahaan dalam memiliki karyawan yang kompeten. Maka dari itu, kunci keberhasilan perusahaan dalam mengelola sumber daya manusianya dengan baik adalah dengan pemberian kompensasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pendapat dari (Winata, 2022).

Kompensasi adalah unsur penting dalam hubungan antara karyawan dengan perusahaan. Meskipun setiap karyawan memiliki tingkat kinerja yang berbeda antar satu karyawan dengan yang lainnya, tetapi kompensasi yang diberikan berupa uang merupakan hak yang harus diterima karyawan sesuai dengan perjanjian kerja untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya (Arifin, 2012). Pendapat lain mengatakan bahwa kompensasi yang diterima setiap karyawan adalah balasan dari perusahaan karena telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik untuk mendukung perusahaan mencapai tujuannya. Dengan kompensasi, karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi dan memberikan keuntungan bagi perusahaan. Semakin tinggi jumlah kompensasi yang diberikan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi. Selain menjadi faktor meningkatnya kinerja, pemberian kompensasi bertujuan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik, perusahaan juga harus memperhatikan bagaimana terciptanya lingkungan kerja yang membuat karyawan merasa nyaman dan aman saat menjalankan aktivitas pekerjaannya. Menurut (Muhammad & Muhammad, 2022) lingkungan kerja yang mendukung dan menyenangkan dapat membuat suasana hati untuk semangat dalam bekerja semakain baik. Seorang karyawan

yang senang ketika berada di lingkungan kerjanya hingga berlama – lama berada di tempat tersebut, maka karyawan tersebut merasa betah dan mampu melakukan aktivitas pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak mendukung, hal tersebut membuat kinerja karyawan menurun karena tidak mampu berada di lingkungan tersebut dengan perasaan aman, nyaman dan menyenangkan.

PT Sodexo Sinergi Indonesia, perusahaan yang bergerak di bidang jasa pelayanan makanan dan manajemen fasilitas. Sodexo sendiri sudah bekerja sama dengan 36 lebih perusahaan yang bekerja sama. Sodexo memiliki tiga jenis status karyawan yaitu Karyawan Tetap (PKWTT), Karyawan Kontrak (PKWT) dan Pekerja Harian (Daily Worker). Pemberian pada karyawan yang berstatus PKWTT dan PKWT diberikan kompensasi meliputi gaji pokok, tunjangan, fasilitas kerja dan sebagainya yang diberikan berdasarkan posisi jabatan, pendidikan, masa bekerja dan sebagainya sesuai kebijakan perusahaan. Selain itu, lingkungan kerja yang disenangi karyawan adalah rasa nyaman dan adanya dukungan dari sesama rekan kerja maupun ke atasan. Maka sistem ruang bekerja karyawan di PT Sodexo Sinergi Indonesia adalah *open work space*, dimana tidak dipenuhi oleh sekat antara satu karyawan dengan yang lainnya sehingga komunikasi dan sosialisasi pada karyawan di perusahaan tersebut terjalin dengan baik. Semakin baik lingkungan tempat bekerja, maka kinerja akan semakin baik.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sugiarti, 2020) dengan judul menyimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain oleh (Arief et al., 2023) mengindikasikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian lain yang dilakukan oleh (Jerry et al., 2012) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan pemberian kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari ketiganya, terdapat perbedaan hasil penelitian, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut yang bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

KAJIAN TEORITIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Ahli teori (Hilman et al., 2022) mengatakan bahwa Human Resources Management atau dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan cara bagaimana melaksanakan serta menangani berbagai masalah atau kasus dalam mengelola tenaga kerja untuk mendukung keberlangsungan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Berbeda pendapat dengan (Nurdin & Mahadin, 2018) yang mengatakan manajemen sumber daya manusia merupakan tindakan atau tanggung jawab perusahaan pentingnya mengelola manusia untuk dijadikan tenaga kerja yang memiliki kompetensi dan pengaruh yang baik terhadap keberlangsungan perkembangan perusahaan.

Kompensasi

Menurut (Asmara & Novianto, 2019) mengenai kompensasi adalah segala bentuk yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai tanda timbal balik atas dedikasi dan tanggung jawab karyawan pada pekerjaannya yang telah diselesaikan dengan baik. Pendapat lain juga mengatakan (Muryati et al., 2022) bahwa terdapat pada bagian yang bertanggung jawab dalam hal administrasi penggajian dan pengupahan dengan penyertaan dokumen atau bukti pendukung seperti buku rekening. Teori lain juga menambahkan dari (Arkas & Hanadelansa, 2022) terdapat dua jenis kompensasi yaitu kompensasi secara langsung meliputi gaji, tunjangan, komisi dan bonus yang umumnya diberikan perusahaan kepada karyawan. Sedangkan kompensasi secara tidak langsung meliputi asuransi kesehatan dan bpjs ketenagakerjaan. Ada beberapa unsur yang menjadi tujuan mengapa kompensasi perlu diberikan kepada karyawan diantaranya (1) perusahaan mendapatkan tenaga kerja sesuai yang dibutuhkan, (2) mematuhi peraturan pemerintah yang berlaku tentang ketenagakerjaan, (3) mempertahankan karyawan aktif yang kompeten, (4) serta pengendalian biaya yang keluar serta jaminan keadilan (Nardo, 2022). Selain itu, terdapat indikator yang menjadi faktor – faktor dalam pemberian kompensasi menurut (Yustini & Yuliza, 2021) meliputi (1) Gaji pokok atau upah, (2) Tunjangan berupa THR, makan, transportasi dsb, (3) Insentif berupa bonus dan penghargaan, serta (4) fasilitas berupa asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan untuk karyawan.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Anggraeni & Bahri, 2009), (Istiani, 2012) dan (Handry,

2020) dengan hasil penelitian yang sama bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

H₁: Kompensasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Lingkungan Kerja

Menurut (Lestari, 2021) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah situasi di sekitar tempat bekerja, dalam secara fisik maupun non fisik yang mampu menciptakan kesan yang terasa nyaman, aman, tenang dan membuat karyawan menjadi betah saat bekerja. Alasan lingkungan kerja harus diciptakan nyaman mungkin karena lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan akan melakukan aktivitas pekerjaan setiap hari (Dewi et al., 2021). Menurut (Lestari, 2021) beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya apakah lingkungan tempat bekerja tersebut atau buruk diantaranya (1) Penerangan cukup yang masuk ke lingkungan bekerja (2) suhu ruangan yang memadai, (3) Kelembaban udara yang normal, (4) Sirkulasi udara yang baik, (5) Suara bising yang tidak mengganggu karyawan dalam bekerja, serta (6) Jaminan keamanan lingkungan kerja. Pendapat lain juga mengatakan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja secara fisik maupun secara non fisik. Lingkungan kerja secara fisik adalah keberadaan karyawan di lingkungan kerja dan memiliki pengaruh langsung terhadap karyawan tersebut dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya serta lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi dimana hubungan kerja antara karyawan dengan rekan kerja maupun atas dalam kondisi yang baik. Hubungan kerja yang baik dalam suatu perusahaan dapat menciptakan perilaku karyawan yang positif sehingga mendukung untuk meningkatnya kinerja yang baik pula (Helfi & Christina, 2023).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian relevan dengan penelitian ini yang dilakukan oleh (Novriansyah & Al-Aziz, 2021), (Heruwanto et al., 2020) dan (Nurjaya, 2021) dengan hasil penelitian yang sama bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

H₁₂: Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja

Kinerja menurut (Yunita & Yeyen, 2023) berpendapat bahwa kinerja merupakan setiap karyawan yang memiliki keterampilan yang berbeda – beda untuk menghasilkan sesuatu yang telah diupayakan dengan harapan dapat terselesaikan dengan baik demi keberhasilan tujuan perusahaan. Dipertegas oleh (Fitra et al., 2022) yang mengatakan bahwa kinerja seseorang merupakan hasil dari berapa jumlah dan mutu yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik adalah target yang telah dilaksanakan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan dan tidak melewati batas yang ditentukan (Sitinjak et al., 2021). Kinerja memiliki beberapa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan diantaranya (1) Kuantitas atau jumlah, (2) Kualitas atau mutu, (3) Keandalan atau keterampilan, (4) Kehadiran, serta (5) Kerja sama (Sitinjak et al., 2021). Evaluasi atau penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan tertentu meliputi (1) Acuan untuk hasil dari apa yang telah dikerjakan karyawan sehingga dapat termotivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya lebih baik lagi serta mampu meminimalisir kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan tersebut (Hilman et al., 2022).

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian relevan yang dilakukan oleh (Abdul & Syaiful, 2020), (Christopher & Resdianto, 2020) dan (Sevynica & Alex, 2022) dengan hasil penelitian yang sama bahwa secara bersama – sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1₃: Secara bersama – sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Menurut (Dian & Baiq, 2022) desain penelitian merupakan susunan konsep yang digunakan untuk penelitian dalam pengumpulan, pengolahan, penyajian serta sebagai arahan untuk bagaimana menganalisis dalam penelitian tersebut. Penelitian ini menggunakan asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi serta sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan yang ada di PT Sodexo Sinergi Indonesia yaitu sebanyak 54 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh atau *non probability sampling*, karena jumlah sampel yang digunakan kurang dari 100 orang. Teknik dan alat pengolahan data yang digunakan dengan penyebaran kuesioner atau

angket serta dalam pengolahan data dibantu dengan software SPSS versi 26.0. Data dianalisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji analisis regresi linier berganda, uji hipotesis meliputi uji t dan f serta uji koefisien determinasi yang dijelaskan sebagai berikut:

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	r _{hitung}	Sig.	r _{tabel}	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,854	0,000	0,263	Valid
Lingkungan kerja (X2)	0,656	0,000	0,263	Valid
Kinerja (Y)	0,560	0,000	0,263	Valid

Sumber: Hasil Output SPSS 26.0 (2023)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa diperoleh nilai $\alpha = 0,05$ dan r_{tabel} sebesar 0,263 serta r_{hitung} yang dihasilkan lebih besar dari r_{tabel} 0,263 pada setiap butir pertanyaan, maka dapat dikatakan pada pengujian validitas pada penelitian ini valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0,901	0,898	5

Sumber: Hasil output SPSS 26.0 (2023)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 1. diatas diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,901 > dari r alpha 0,60, maka hal itu menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dinyatakan reliabel.

Persamaan Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

(Dependen Variable: Kinerja Karyawan)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta		
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Constant	12.708	2.988		4.253	.000
Kompensasi	.123	.104	.174	1.184	.242
Lingkungan Kerja	.178	.299	.299	2.301	.048

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 7 diatas, diketahui persamaan regresi $Y = 12.708 + 0,123 (X1) + 0,178 (X2)$, maka hal ini menunjukkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient Beta		
	B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
Constant	12.708	2.988		4.253	.000
Kompensasi	.123	.104	.174	1.184	.242
Lingkungan Kerja	.178	.299	.299	2.301	.048

Sumber: Hasil output SPSS 26.0 (2023)

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Mengacukan kepada data yang disajikan pada tabel 8 diatas, diketahui kompensasi memperoleh nilai $t_{hitung} 1.184 < t_{tabel} 2.007$ dan $sig. 0242 > \alpha = 0,05$, maka $H0_1$ diterima dan $H1_1$ ditolak dengan demikian dapat dikatakan secara parsial kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka bagi karyawan dalam sistem pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT Sodexo Sinergi Indonesia sudah cukup baik dari segi pemberian gaji pokok yang sesuai dan tepat waktu, beberapa tunjangan diluar gaji pokok yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, insentif yang diterima sesuai dengan pengorbanan, serta fasilitas asuransi jaminan kesehatan untuk karyawan. Oleh sebab itu, pemberian kompensasi tidak adanya pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Sodexo Sinergi Indonesia. Hasil ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Asmara & Novianto, 2019) bahwa kompensasi

adalah sesuatu atau bentuk yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai tanda timbal balik atas dedikasi dan tanggung jawab pada pekerjaan yang telah diselesaikan dengan baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai hasil uji hipotesis secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan memperoleh nilai t_{hitung} sebesar $2,307 >$ dari t_{tabel} $2,007$ dan sigifikansi $0,048 <$ dari $\alpha = 0,05$ maka hipotesis $H0_2$ ditolak dan $H1_2$ diterima, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara uji parsial lingkungan kerja berpengaruh positif an signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja di PT Sodexo Sinergi Indonesia sudah cukup baik dari segi penerangan, suhu udara, temperatur udara, kelembaban udara, suara bising yang tidak mengganggu, aroma tidak sedap, tata letak ruangan yang sesuai, fasilitas kantor serta jaminan keamanan kantor yang sudah cukup sesuai. Lingkungan kerja yang meningkat maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Hasi ini sejalan dengan teori (Lestari, 2021) yang mengungkapkan bahwa situasi di sekitar tempat bekerja, dalam secara fisik maupun non fisik yang mampu menciptakan kesan yang terasa nyaman, aman, tenang dan membuat karyawan menjadi betah saat bekerja. Alasan lingkungan kerja harus diciptakan senyaman mungkin karena lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan akan melakukan aktivitas pekerjaan setiap hari (Dewi et al., 2021).

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji f (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	37.741	2	18.871	5.317	.000 ^b
Residual	11.314	51	.222		
Total	49.055	53			

Sumber: Hasil output SPSS 26.0 (2023)

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sesuai data yang disajikan pada tabel 9 di atas, diketahui perolehan f_{hitung} $5.317 >$ dari f_{tabel} $3,183$. Dengan demikian, secara bersama – sama variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terjadi karena kompensasi yang diterima karyawan PT Sodexo Sinergi Indonesia sudah sesuai dengan pekerjaan yang telah diselesaikan. Kompensasi tidak adanya pengaruh terhadap

kinerja karyawan. Bagi mereka tunjangan yang diberikan sudah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup di luar gaji pokok. Selain kompensasi, terciptanya lingkungan kerja yang menyenangkan, aman dan nyaman juga merupakan salah satu yang mendukung karyawan dari perusahaan agar terus dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Hal ini sejalan dengan teori dari (Yunita & Yeyen, 2023) yang mengatakan bahwa kinerja merupakan setiap karyawan yang memiliki keterampilan yang berbeda – beda untuk menghasilkan sesuatu yang telah diupayakan dengan harapan dapat terselesaikan dengan baik demi keberhasilan tujuan perusahaan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.877 ^a	.769	.470

Sumber: Hasil output SPSS 26.0 (2023)

Berdasarkan data yang disajikan pada tabel 10 diatas, diketahui perolehan nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,769. Dengan demikian, hal tersebut menunjukkan bahwa secara bersama – sama kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh atau kontribusi sebesar 76,9% terhadap kinerja karyawan dan sisanya sebesar 23,1% yang dipengaruhi oleh faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dalam memperoleh informasi mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut: kompensasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga, secara bersama – sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sodexo Sinergi Indonesia.

SARAN

Saran untuk perusahaan adalah alangkah baiknya dapat memperhatikan lebih baik lagi kinerja karyawan dengan memberikan pelatihan untuk meningkatkan keterampilan karyawan tersebut agar dapat terus berkembang serta untuk peneliti selanjutnya, dalam penelitian ini penulis hanya menggunakan dua variabel bebas dan satu variabel terikat

saja. Oleh karena itu, penulis menyarankan untuk menambahkan satu variabel bebas agar pembahasan pada peneliti selanjutnya dapat memperoleh dan memberikan informasi secara luas mengenai kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR REFERENSI

- Abdul, & Syaiful. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Camplong Sampang. *Jurnal Ilmu Manajemen Methonomix*, 3.
- Anggraeni, & Bahri. (2009). *Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawn Pada PT Tegal Jaya Makmur Sejahtera*.
- Arifin, N. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. UNISNU PRESS. <https://books.google.co.id/books?id=ryjGDwAAQBAJ>
- Ariska, N. U. R. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Sektor Tello. *Patria Artha Manajemen Journal*, 5(1), 139–164.
- Arkas, & Hanadelansa. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia -.pdf*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Asmara, & Novianto. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).pdf* (A. Indahingwati (ed.)). Scopindo Media Pustaka.
- Christopher, J., & Resdianto, R. (2020). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Klasik Distribusi Indonesia*. II(4), 977–984.
- Darma, B. (2021). *Statistika Penelitian Menggunakan SPSS.pdf*. Guepedia.
- Dewi, N. S., Rosyafah, S., Noviandari, I., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bhayangkara, U. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Stres Kerja , Pengawasan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada CV . Bintang Tex Indonesia- Tulangan Sidoarjo)*. 1, 40–48. <https://doi.org/10.46821/benchmark.v1i2.141>
- Dian, & Baiq. (2022). *Metodologi Penelitian Akuntansi.pdf* (Ariyanto (ed.)). Global Eksekutif Teknologi.

- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif 2.pdf*. Deepublish.
- Fadli, R. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Dalam Perusahaan.pdf*. Pascal Book.
- Fitra, Budiyanto, & Suhermin. (2022). *Atmosfer Akademik & Tingkat Kinerja Dosen perguruan Tinggi Swasta.pdf*. CV Bumi Aksara.
- Handry, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pola Indah Gas Medan. *Literasi Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*, 2(2), 78–88.
- Helfi, & Christina. (2023). *Dasar - Dasar Kesehatan Masyarakat dan Keselamatan Kerja.pdf* (A. Munandar (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Heruwanto, J., Wahyuningsih, R., Rasipan, R., & Nurpatricia, E. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Nusamulti Centralestari Tangerang. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 17(1), 69. <https://doi.org/10.33370/jmk.v17i1.391>
- Hilman, C., Mon, M. D., Sidjabat, S., Siarmata, N., Rais, R., Marlina, & Nugroho, J. W. (2022). *Perencanaan Dan Pengembangan SDM* (Ariyanto & T. P. Wahyuni (eds.)). PT Global Eksekutif Teknologi.
- Istiani, hesti C. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi. *Repository Universitas PGRI Yogyakarta*, 1–9.
- Lestari, R. (2021). *Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Kerja.pdf*. Gusmotivation.
- Muhammad, R., & Muhammad, B. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *YUME; Journal of Management*, 5(3), 242–257. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.2588>
- Muryati, Suci, R. P., Hermawati, A., Purwanto, A., & H, M. (2022). *PERILAKU ORGANISASI Analisis Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai - Google Books*. CV Literasi Nusantara Abadi.
- Najmudin. (2021). *Pendayagunaan Zakat Produktif.pdf*. Media Sains Indonesia.

- Nardo, R. (2022). *Human Capital Management.pdf* (H. Fajar (ed.)).
- Novriansyah, Y., & Al-Aziz, A. Y. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Semagi Muara Bungo. *Jurnal Manajemen Sains, 1*(1). <https://doi.org/10.36355/jms.v1i1.475>
- Nurdin, & Mahadin. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia 1.pdf* (Humaidi (ed.)).
- Nurjaya, N. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional, 3*(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Priyatno, D. (2022). *Olah Data Sendiri Analisis Regresi linier dengan SPSS & Analisis Regresi Data Panel dengan E-Views.pdf* (A. Prabawati (ed.)). CV Andi Offset.
- Purnomo, R. (2017). *Analisis Statistik Ekonomi dan bisnis dengan SPSS.pdf*. CV Wade Group.
- Sahabuddin, R. (2021). *Pengantar Statistika Jurusan Manajemen.pdf*. Liyan Pustaka Ide.
- Sevynica, & Alex. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai pada PT Rajasaland Bandung. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik, IX*, 192–203.
- Sitinjak, W., Anugrah, R., Andary, R. W., Sungkawati, E., Badrianto, Y., Sulaiman, S., Rokhmawati, D., Wardhana, A., Dullah, M., & Marlana, N. (2021). *Kinerja Karyawan (Era Transformasi Digital)* (M. . Dr. Hrtini, s.e. (ed.)). Media Sains Indonesia. <https://books.google.co.id/books?id=mstKEAAAQBAJ>
- Winata, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi dalam Kinerja Karyawan.pdf* (Hidayat (ed.)).
- Yuliza, M. (2022). *Teknik Pengambilan Keputusan.pdf*. CV Pena Persada.
- Yunita, & Yeyen. (2023). *Pengantar Manajemen Kinerja SDM.pdf* (A. Sudirman (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Yustini, T., & Yuliza. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Analisi Kajian di Masa Pandemi Covid 19.pdf*. CV Literasi Nusantara Abadi.

