

## PENINGKATAN KINERJA MELALUI KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA

Asmawiyah Asmawiyah<sup>1</sup>, Afiah Mukhtar<sup>2</sup>

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tri Dharma Nusantara, Makassar  
[Asmawiyah49@gmail.com](mailto:Asmawiyah49@gmail.com)<sup>1</sup>, [afiah.muhtar@gmail.com](mailto:afiah.muhtar@gmail.com)<sup>2</sup>

### ABSTRAK

Riset ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode asosiatif digunakan dalam penelitian ini. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner yang diukur dengan menggunakan skala Likert. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dan jumlah total sampel adalah 42 orang. Teknik analisis data adalah partial least square (PLS). Temuan menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja.

*Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja*

### ABSTRACT

*The purpose this study is to determine the effect of compensation and the work environment on employee performance. The associative method is used in this study. The data collection method used was a questionnaire which was measured using a Likert scale. The sample used in this study is a saturated sample, and the total number of samples is 42 people. The data analysis technique used is partial least squares (PLS). The findings show that compensation and work environment have a significant impact on performance*

*Keywords: Compensation, Work Environment, Employee*

## 1. PENDAHULUAN

Perubahan teknologi dan lingkungan merupakan persaingan bagi semua organisasi sehingga menuntut perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang berkompeten dalam memberikan pelayanan yang terbaik dalam menunjang keberhasilan perusahaannya (Haseeb et al., 2019). Dalam hal ini perusahaan tidak hanya memberikan kontribusi dari segi pelayanan saja tetapi juga yang berorientasi pada nilai, begitupun juga perusahaan tidak hanya menginginkan produktivitas tetapi lebih kepada kinerjanya (Carriere & Kariniotakis, 2019; Kovács, 2020, Herlina, 2020). Adanya persaingan yang semakin ketat menuntut perusahaan mendapatkan dan

menambah sumber daya manusia yang berkualitas sehingga dapat bersaing secara global. Bukan hanya menambah jumlah karyawan namun perusahaan juga perlu memikirkan bagaimana cara menumbuhkan rasa loyal dalam diri karyawan terhadap perusahaannya agar karyawan tetap bertahan, (Kurniawan & Prasetyo, 2022).

Pentingnya peran sumberdaya manusia yang berkualitas sangat diperlukan untuk perkembangan perusahaan dalam memperoleh hasil kinerja yang maksimal (Davidescu et al., 2020). Adanya kemampuan yang dimiliki dari seorang individu dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat juga disebabkan karena kondisi lingkungannya serta balas jasa yang diberikan sehingga membuat karyawan semangat dalam melaksanakan tugasnya, (Syukri et al., 2021). Untuk

mendapatkan karyawan yang mampu bekerja secara profesional maka perusahaan perlu melakukan pengelolaan yang baik agar karyawan dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan tugasnya (Parashakti et al., 2020, Asmawiyah et al., 2020).

Tantangan global dalam dunia perdagangan juga memaksa perusahaan agar mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi agar dapat bersaing. Tidak hanya memperhatikan produk ataupun jasa saja tetapi perusahaan perlu meningkatkan kualitas sumber daya manusianya (Mukhtar & Asmawiyah, 2019). Pencapaian yang maksimal dalam suatu organisasi diperlukan bagi manajemen sumber daya manusia dalam melakukan tugasnya secara profesional.

Untuk mempertahankan karyawan secara efisien, kompeten dan berpengetahuan dalam suatu organisasi, maka perusahaan perlu pengembangan sumberdaya manusia dengan cara memberikan kompensasi yang efektif agar mendapatkan hasil kinerja terbaik dari karyawan, (Zafar et al., 2021). Pemanfaatan potensi sumberdaya manusia perlu dilakukan untuk perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, (Astuti & Suhendri, 2020). Menyadari pentingnya peran sumberdaya manusia, pemberian kompensasi harus menjadi perhatian bagi perusahaan karena kompensasi sangat berperan penting dalam meningkatkan kinerja.

Kompensasi sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja maupun kinerja karyawan (Aburumman et al., 2020). Besar kecilnya pemberian kompensasi menjadi tolak ukur dalam kinerja. Ketika balas jasa yang diberikan sesuai maka karyawan akan meningkatkan tanggung jawab dan produktivitasnya dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya (Ashraf, 2020). Kompensasi juga merupakan salah satu masalah, karena

terkadang perusahaan melakukan diskriminasi terhadap karyawannya dalam pemberian kompensasi (Soelton et al., 2021), misalnya tidak adanya transparansi dalam kebijakan perusahaan terkait hak karyawan sehingga membuat kualitas kinerja karyawan menurun. Peningkatan kinerja karyawan dapat diperoleh dengan cara memberikan balas jasa secara adil maupun layak agar menambah semangat dan motivasi karyawan dalam berprestasi (Enny, 2019).

Kompensasi yang diterima karyawan diberikan sebagai cara untuk menentukan standar kehidupan sosial di masyarakat (Kim & Jang, 2020). Kompensasi yang diterima karyawan sebagai bentuk hubungan kerja dengan perusahaan, baik berupa kompensasi finansial atas non finansial. Jika pemberian kompensasi diberikan secara adil maka karyawan akan puas sehingga lebih termotivasi dan bersemangat untuk mencapai tujuan organisasi, (Candradewi & Dewi, 2019). Senada dengan (Afandi, 2018) bahwa agar menghasilkan kinerja yang baik, maka pemberian kompensasi perlu ditingkatkan karena merupakan pendorong bagi seseorang dalam melakukan pekerjaan. Dalam menentukan pemberian kompensasi, perusahaan perlu memiliki sistem penilaian kinerja untuk menentukan karakteristik dan kualitas kinerja karyawannya.

Kompensasi berdampak signifikan terhadap moral dan produktivitas seseorang dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan. Dalam melakukan tugas yang diberikan karyawan berhak mendapat kompensasi yang merupakan salah satu penghargaan yang diberikan, baik finansial maupun non finansial, (Vizano et al., 2021). Pemberian kompensasi kepada karyawan juga dapat mempengaruhi kelangsungan hidup perusahaan bahkan pencapaian tujuan perusahaan

(Mangkunegara, 2017). Memberikan kompensasi yang baik berarti suatu penghargaan yang membuat karyawan bahagia, hal ini membantu perusahaan untuk mendapatkan, mempertahankan, dan mempekerjakan karyawan berkinerja tinggi untuk pertumbuhan perusahaan. Senada dengan riset (Handoko, 2020) yang menyatakan bahwa adanya kompensasi yang diberikan secara adil memberikan pengaruh kinerja pegawai. Penelitian serupa (Candradewi & Dewi, 2019; Anthonia, et al., 2019, Iskandrani et al., 2018) menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi dengan adanya pemberian kompensasi. Begitupun penelitian (Saman, 2020) menyatakan bahwa peningkatan kinerja karena adanya pemberian kompensasi. Namun berbeda dengan studi (Hustanto et al., 2021) bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja melainkan melalui mediasi *employee engagement*. Sejalan penelitian (Wahyuni et al., 2022) bahwa secara langsung kompensasi tidak memengaruhi kinerja.

Keberhasilan yang dicapai oleh perusahaan, baik itu kepentingan eksternal maupun internal (karyawan) tidak terlepas dari adanya kontribusi secara langsung ataupun tidak langsung yang diberikan dari sumber daya manusia (Asmawiyah et al., 2021). Selain kompensasi, faktor penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah suasana lingkungan kerjanya, adanya suasana lingkungan kerja yang kondusif, maka berdampak positif pada karyawan untuk bekerja sebaik mungkin. Lingkungan kerja juga salah satu faktor yang menentukan tingkat kinerja karyawan. (Sudaryo dkk, 2018) Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang mempengaruhi (langsung atau tidak langsung) karyawan untuk melaksanakan pekerjaan atau kegiatan untuk mencapai tujuan/sasaran.

Lingkungan kerja begitu penting untuk diperhatikan dalam menunjang rasa nyaman dan aman dalam bekerja bagi karyawan (Dheviests & Riyanto, 2020). Lingkungan kerja merupakan faktor kunci kualitas pekerjaan yang dapat meningkatkan produktivitas (Al-Omari & Okasheh, 2017).

Menurut Enny (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja tugas yang dibebankan kepadanya, seperti penyejuk ruangan (AC), pencahayaan yang memadai. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhinya karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Karyawan akan mengalami stress, tidak fokus, dan bosan ketika lingkungan tempat mereka bekerja tidak nyaman sehingga membuat kinerja karyawan menurun. Sanyal & Hisam, (2018) menjelaskan bahwa perusahaan dengan memiliki sarana fasilitas yang baik mampu meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja, karyawan dapat merasakan kepuasan sehingga mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan. Hal ini sesuai dengan penelitian (Irwan & Irfan, 2021; Karina et al., 2020; Masitoh et al., 2020; Mukhtar & Asmawiyah, 2019) ) yang menemukan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik merupakan salah satu hal yang dapat meningkatkan produksi dan kinerja karyawan, sehingga lebih efisien dan mengurangi beban biaya perusahaan. Namun berbeda dengan penelitian (Suparman, 2020, Nuriyah et al., 2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berdampak pada kinerja.

Adanya ketidaksesuaian hasil penelitian yang satu dengan yang lainnya menyebabkan peneliti tertarik mengkaji mengenai pengaruh parsial atau simultan dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk yaitu untuk

mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Attaubah Travel Amanah di Makassar.

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di PT. Attaubah Travel Amanah di Makassar. Peneliti menggunakan metode kuantitatif korekasional yaitu metode penelitian yang menilai dampak dari beberapa variabel yang digunakan minimal dua variabel. Penelitian ini menggunakan informasi dari penyebaran kuesioner kepada responden dengan pengukuran skala likert. Skala interval digunakan untuk mengukur data adalah summated rating skala Likert, artinya pengukuran yang menggunakan lima alternatif jawaban dengan kriteria sebagai berikut: 1 = sangat tidak setuju;

2 = tidak setuju; 3 = netral; 4 = setuju; 5 = sangat setuju. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sampel jenuh sebanyak 42 karyawan. Teknik analisis data penelitian ini menggunakan *Partial Least Squares (PLS)*.

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### a. Outer Model

*Outer model* dan *inner model* adalah pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini. Dalam menguji konstruk validitas dan reliabilitas maka penggunaannya dengan pengukuran *outer model*. Jika nilai *Average Variance Extracted (AVE)* nya lebih besar dari 0,50 maka dikatakan valid. Hasil uji AVE terlihat pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Nilai Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Status
Kinerja	0.777	Valid
Kompensasi	0.728	Valid
Lingkungan Kerja	0.589	Valid

Sumber: Data diolah, 2023

Nilai masing-masing skor AVE pada tabel di atas menunjukkan bahwa semua konstruk memiliki nilai > dari 0,50 yang artinya bahwa hasil uji dikatakan valid. Selanjutnya

menentukan nilai reliabilitas. Ketika nilai *composite reliability* > 0,7 dan nilai *cronchbach alpha* > 0,50 maka dapat dikatakan reliabel. Hasil uji terlihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Cronchbach Alpha dan Composite Reliability**

Variabel	Cronchbach Alpha	Composite Reliability	Status
Kinerja	0.927	0.945	Reliabel
Kompensasi	0.876	0.914	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.777	0.840	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Tabel 2 terlihat bahwa semua hasil uji yang dilakukan dikatakan reliabel dimana nilai *cronchbach alpha* nya  $\geq$  0,50 serta nilai *composite reliability* nya  $\geq$  0,70.

### b. Inner Model

Pengujian *inner model* dilakukan ketika model yang di estimasi telah memenuhi kriteria dari *outer model*. Untuk menilai apakah ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka dilakukan dengan uji R-

Square. Berikut hasil nilai R-Square pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji R-Square**

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa nilai R-Square variabel kinerja sebesar 0,446 yang artinya bahwa variabel kinerja yang dipengaruhi oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 44,6% dan sisanya 55,4% di pengaruhi variabel lain.

Variabel	R Square
Kinerja	0.446

Sumber : Data diolah, 2023

### Pengujian Hipotesis

Hasil hipotesis dapat dilihat dari besarnya nilai p-value dimana nilainya harus < 0,5 dan juga berdasarkan hasil estimasi yang digunakan dalam koefisien jalur. Hasil uji hipotesis terlihat dalam tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Hasil Uji Hipotesis**

Variabel	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P-Values
Kompensasi_(X1) -> Kinerja_(Y)	0.467	0.148	3.156	0.002
Lingkungan Kerja_(X2) -> Kinerja_(Y)	0.281	0.133	2.120	0.034

Sumber: Data diolah, 2023

### Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Peningkatan kinerja karyawan merupakan hasil dari realisasi reward yang diberikan oleh perusahaan, baik berupa gaji, upah maupun insentif. Dapat disimpulkan bahwa berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan bahwa ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja. Namun jika kompensasi yang diberikan belum maksimal terpenuhi maka dapat menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan teori (Sutrisno, 2017) bahwa meningkatnya kinerja karyawan dengan adanya kompensasi yang memadai sehingga membuat karyawan lebih termotivasi dan produktif. Riset ini didukung oleh penelitian (Arif & Thariq, 2022) bahwa balas jasa yang diterima karyawan berupa pembayaran bonus dapat meningkatkan kinerja. Sejalan penelitian (Ashraf, 2020; Saman, 2020) bahwa kompensasi yang diberikan dapat meningkatkan semangat kerja karyawan

sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya lebih baik.

### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji-t dan hasil p-value menunjukkan bahwa perubahan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan. Senada dengan teori (Enny, 2019) yang menyatakan bahwa kinerja akan semakin baik jika perusahaan menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, kondisi lingkungan yang nyaman. Sejalan dengan penelitian (Candradewi & Dewi, 2019; Iskandrani et al., 2018) dimana lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan. Senada dengan riset (Al-Omari & Okasheh, 2017; Sanyal & Hisam, 2018) dimana lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji R-Square bahwa variabel lingkungan kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini senada dengan teori (Sutrisno, 2017) bahwa faktor fisik termasuk lingkungan kerja seperti jenis pekerjaan, pertukaran udara, dan lain sebagainya dan faktor finansial termasuk dalam kompensasi yang berhubungan dengan jaminan kesejahteraan karyawan seperti gaji tunjangan dan lainnya memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan kepuasan kepada karyawan, serta pemberian kompensasi tepat waktu, adil serta layak membuat karyawan puas sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Hal ini juga senada penelitian (Januarty et al., 2020; Riyanto, 2020) bahwa peningkatan kinerja akan tercapai ketika dibarengi dengan pemberian kompensasi dan lingkungan kerja yang baik. Begipun penelitian (Herlina, 2020; Syukri et al., 2021) yang menyatakan bahwa apabila perusahaan memperhatikan kompensasi dan kondisi kerja, maka karyawan akan merasa puas sehingga dapat bekerja lebih semangat dan maksimal.

### **4. KESIMPULAN**

Pemberian kompensasi dan lingkungan kerja erat kaitannya dengan kinerja, jika pemberian kompensasi

### **5. DAFTAR PUSTAKA**

Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The Impact of Human Resource Management Practices and Career Satisfaction on Employee's Turnover Intention. *Management Science Letters*, 10 (3),

diberikan secara maksimal maka dapat meningkatkan kinerja, begitupun juga dengan lingkungan kerja ketika lingkungan kerjanya nyaman dan baik maka karyawan akan bertambah semangat dalam bekerja. Dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja. Hal ini menandakan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dapat menjamin kepuasan karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi dalam meningkatkan kualitas kinerjanya. Begitupun juga dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif serta fasilitas yang memadai maka karyawan dapat meningkatkan produktivitas kerjanya sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian terkait variabel kompensasi, dimana indikator insentif memiliki nilai paling rendah, untuk itu pemberian insentif perlu di perhatikan lagi dan diberikan secara adil dan wajar sesuai dengan beban dan hasil kerja yang dilakukan karyawan. Selain itu, perusahaan juga harus memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Perusahaan juga perlu memperhatikan sarana dan prasarana di tempat kerja agar karyawan semangat dan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan terutama pencahayaan dan fasilitas di ruang kerja.

641–652.

Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9).

Al-Omari, K., & Okasheh, H. (2017). The Influence Of Work Environment on Job Performance: A Case Study of Engineering Company In Jordan. *International Journal of Applied*

- Engineering Research*, 12(24), 15544–15550.
- Anthonia, N. O., Okeke, M. N., & Ikechukwu, I. A. (2019). Compensation Management and Employee Performance in Nigeria. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2).
- Arif, M. E., & Thariq, M. (2022, January). Spiritual Quotient as Moderating Effect of Compensation and Competence on Performance. In *Brawijaya<sub>4</sub> International Conference on Economics, Business and Finance 2021 (BICEBF 2021)* (pp. 202-209). Atlantis Press.
- Ashraf, M. A. (2020). Demographic Factors, Compensation, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Private University: An Analysis Using SEM. *Journal of Global Responsibility*, 11(4), 407–436.
- Asmawiyah, A., D, L. A., & Artiyani, M. (2020). Peran Kepemimpinan Sebagai Mediasi Hubungan Pelatihan Terhadap Kinerja. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 3(3), 31–43.
- Asmawiyah, A. (2021). Peningkatan Kinerja Melalui Total Quality Manajemen Dan Kepuasan Kerja. *Journal of Economic, Public, and Accounting (JEPA)*, 3(2), 103-112.
- Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2).
- Candradewi, I., & Dewi, I. G. A. M. (2019). Effect of compensation on employee performance towards motivation as mediation variable. *International Research Journal of Management, IT and Social Sciences*, 6(5), 134–143.
- Carriere, T., & Kariniotakis, G. (2019). An Integrated Approach for Value-Oriented Energy Forecasting and Data-Driven Decision-Making Application to Renewable Energy Trading. *IEEE Transactions on Smart Grid*, 10(6), 6933–6944.
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, and Job Performance Among Romanian Employees-Implications For Sustainable Human Resource Management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15).
- Dheviests, T. A., & Riyanto, S. (2020). The Influence Of Work Discipline, Self-Efficacy And Work Environment On Employee Performance In The Building Plant D Department at PT Gajah Tunggal Tbk. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 5(1), 1062–1069.
- Enny W, M. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Handoko, R. T. (2020). The Mediating Role of Compensation to the Effect of Work Competency and Workload on Organizational Commitments' Civil Servant: The Study of Regional Civil Service Agency in East Java Province. *Airlangga Development Journal*, 3(1), 15.
- Haseeb, M., Hussain, H. I., Kot, S., Androniceanu, A., & Jermstipparsert, K. (2019). Role Of Social And Technological Challenges in Achieving A Sustainable Competitive Advantage And Sustainable Business Performance. *Sustainability*, 11(14) 3811
- Herlina, V. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Nusantara*, 3(1), 46–55.
- Hustanto, A. H., Lestarii, I., Anggraini, S.,

- Ramadhan, A. K., & Putra, A. W. G. (2021). Peran Mediasi Job Satisfaction Dan Employee Engagement Pada Compensation Terhadap Job Performance. *Jurnal Manajemen*, 11(2), 146–164.
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Effect of the work environment on employee performance*. 18(2), 218–222.
- Iskandrani, M., Yaseen, H., & Al-Amarneh, A. (2018). Executive Compensation And Corporate Performance: Evidence From Jordanian Commercial Banks. *Corporate Board Role Duties and Composition*, 14(2), 38–44.
- January, W., Ronny Edward, Y., Pakpahan, E., & Purba, K. (2020). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT. Putra Sejahtera Mandiri Vulkanisir Universitas Prima Indonesia, Indonesia. *International Journal of Research and Review (Ijrrjournal.Com)*, 7(8).
- Johar Kuswahyudi, I., Budi Setiadi, P., Rahayu, S., & Mahardhika Surabaya, S. (2022). Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Beban Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT. Berkah Kawasan Manyar Sejahtera. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 11261–11280.
- Kafui Agbozo, G. (2017). The Effect of Work Environment on Job Satisfaction: Evidence from the Banking Sector in Ghana. *Journal of Human Resource Management*, 5(1), 12.
- Karina, V., Gadzali, S. S., & Budiarti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hade Dinamis Sejahtera. *The World of Business Administration Journal*.
- Kim, H. S., & Jang, S. C. (Shawn). (2020). The Effect Of Increasing Employee Compensation on Firm Performance: Evidence From The Restaurant Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 88.
- Kovács, G. (2020). Combination Of Lean Value-Oriented Conception And Facility Layout Design for Even More Significant Efficiency Improvement And Cost Reduction. *International Journal of Production Research*, 58(10), 2916–2936.
- Kurniawan, & Prasetyo. (2022). Memperkuat Komitmen Organisasional: Peran Budaya Organisasi, Keadilan Distributif Dan Keadilan Prosedural. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 11–26.
- Lakhwani, M., Dastane, O., Satar, N. S. M., & Johari, Z. (2020). The Impact Of Technology Adoption on Organizational Productivity. *The Journal of Industrial Distribution & Business*, 11(4), 7-18.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. In *Remaja Rosdakarya*.
- Masitoh, I., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(3).
- Mukhtar, A., & Asmawiyah. (2019). Iklim Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(2), 245–255.
- Nuriyah, Qomariah, N., & Setyowati. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 6(1), 14–31.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on*



- Employee Performance in Health Sector*. 135(Aicmbs 2019), 259–267.
- Puspita, A., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2020). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 3(1).
- Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya: Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2).
- Riyanto, S. (2020). The Effect Of Individual Ability, Workload and Work Environment On Employee Performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(2), 6449–6451.
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1), 1–8.
- Saman, A. (2020). Effect of Compensation on Employee Satisfaction and Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 4(01), 185–190.
- Sanyal, S., & Hisam, M. W. (2018). The Impact of Teamwork on Work Performance of Employees: A Study of Faculty Members in Dhofar University Entrepreneurship in the Middle East. View project Logistics Service Performance and Tourist Satisfaction in Salalah Tourism Industry View project The . *IOSR Journal of Business and Management*, 20(3), 15–22.
- Soelton, M., Wahyono, T., Oktaviar, C., Arief, H., Saratian, E. T. P., Cahyawati, I., & Syah, T. Y. R. (2021). Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 211–216
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia; Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Suparman, D. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Cv. Perdanamuliadesa Caringin Kulonkecamatan Caringinkabupaten Sukabumi. 09(02), 21–36.
- Suratman Hadi. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *PARAMETER*, 4(2).
- Syahreza, D. S., Lumbanraja, P., Dalimunthe, R. F., & Absah, Y. (2017). Compensation, employee performance, and mediating role of retention: A study of differential semantic scales. *European Research Studies Journal*, 20(4), 151–159
- Syukri, A., Krisnaldy, K., & Pasaribu, V. L. D. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL SeMaRaK*, 4(3), 1.
- Wahyuni, Purnomo, & Subagyo. (2022). Motivasi Sebagai Mediasi Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Pada Kinerja Karyawan Pt.Bahasaku Inggris. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 27–40.
- Vizano, N. A., Sutawidjaya, A. H., & Endri, E. (2021). The Effect of Compensation and Career on Turnover Intention: Evidence from Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics, and Business*, 8 (1), 471-478.
- Zafar, M., Sarwar, A., Zafar, A., & Sheeraz,

- A. (2021). Impact of Compensation Practices on Employee Job Performance: An Empirical Study. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1191 AISC (October), 315–324.
- Aburumman, O., Salleh, A., Omar, K., & Abadi, M. (2020). The impact of human resource management practices and career satisfaction on employee's turnover intention. *Management Science Letters*, 10(3), 641–652.
- Carriere, T., & Kariniotakis, G. (2019). An Integrated Approach for Value-Oriented Energy Forecasting and Data-Driven Decision-Making Application to Renewable Energy Trading. *IEEE Transactions on Smart Grid*, 10(6), 6933–6944.
- Davidescu, A. A. M., Apostu, S. A., Paul, A., & Casuneanu, I. (2020). Work Flexibility, Job Satisfaction, And Job Performance Among Romanian Employees-Implications For Sustainable Human Resource Management. *Sustainability (Switzerland)*, 12(15).
- Haseeb, M., Hussain, H. I., Kot, S., Androniceanu, A., & Jermisittiparsert, K. (2019). Role of Social and Technological Challenges in Achieving a Sustainable Competitive Advantage and Sustainable Business Performance. *Sustainability (Switzerland)*, 11(14).
- Kovács, G. (2020). Combination of Lean value-oriented conception and facility layout Design for Even More Significant Efficiency Improvement and Cost Reduction. *International Journal of Production Research*, 58(10), 2916–2936.
- Lakhwani, M., Dastane, O., Satar, N. S. M., & Johari, Z. (2020). The Impact of Technology Adoption on Organizational Productivity. *Journal of Industrial Distribution & Business*, 11(4), 7–18.
- Parashakti, R. D., Fahlevi, M., Ekhsan, M., & Hadinata, A. (2020). *The Influence of Work Environment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector*. 135(Aicmbs 2019), 259–267.
- Soelton, M., Wahyono, T., Oktaviar, C., Arief, H., Saratian, E. T. P., Cahyawati, I., & Syah, T. Y. R. (2021). Job Insecurity Anomaly on Turnover Intention and Employee Performance in The Organization Heavy Equipment Transportation Services. *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 211–216.