



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 18196-18203

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Kompensasi, Jam Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Khong Guan Biscuits

Aldian Dimas Pratama, Rivera Pantro Sukma

Universitas Asa Indonesia

dimascooz@gmail.com, riverasilitonga@stein.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, jam kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Khong Guan Biscuit, Jakarta Timur. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya kualitas sumber daya manusia sebagai aset utama perusahaan dalam mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktivitas, serta mempertahankan daya saing di tengah persaingan bisnis yang semakin ketat. Selain itu, penelitian ini juga dilakukan untuk mengkaji lebih lanjut adanya research gap dari hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan temuan yang beragam mengenai hubungan ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Squares (PLS) yang diolah menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3. Pengumpulan data primer dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara daring menggunakan Google Form dengan teknik purposive sampling terhadap 141 responden. Responden dipilih berdasarkan kriteria telah bekerja di PT Khong Guan Biscuit minimal selama satu tahun sehingga dianggap memiliki pengalaman yang memadai untuk memberikan penilaian yang objektif. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi, jam kerja, dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi juga menunjukkan bahwa ketiga variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dalam proporsi yang cukup kuat. Dengan demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif, pengelolaan jam kerja yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif merupakan faktor-faktor penting yang berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas, motivasi, dan kinerja karyawan di PT Khong Guan Biscuit, Jakarta Timur.

Kata kunci: Kompensasi, Jam Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

1. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan elemen krusial bagi setiap organisasi, termasuk PT Khong Guan Biscuits. Keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh strategi bisnis atau teknologi yang diterapkan, tetapi juga oleh kualitas dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti sistem kompensasi, pengaturan waktu kerja, dan kondisi tempat kerja. Dengan mempertimbangkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kompensasi, jam kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Khong Guan Biscuits. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan.

Kinerja karyawan merujuk pada kemampuan individu dalam melaksanakan keterampilan tertentu sesuai dengan potensi yang dimilikinya. Robbins (2015) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama yang berperan dalam memengaruhi tingkat kinerja karyawan, yaitu kemampuan individu, motivasi kerja, dan kesempatan untuk melaksanakan pekerjaan. Ketiga aspek tersebut saling berkaitan dalam menentukan sejauh mana seorang karyawan dapat mencapai hasil kerja yang optimal sesuai dengan tuntutan organisasi. Dengan kata lain, kinerja yang baik dapat dicapai jika seseorang memiliki kemampuan yang cukup, dorongan untuk menyelesaikan tugas, serta lingkungan kerja yang mendukung agar ia dapat melaksanakan tanggung jawabnya secara optimal.

Menurut Mondy (2008), Kompensasi dapat diartikan sebagai seluruh bentuk imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi, kinerja, serta jasa yang telah mereka

berikan dalam mencapai tujuan perusahaan. Seperti yang dikatakan Budiono (2017) Kompensasi dianggap krusial bagi karyawan karena jumlah kompensasi tersebut mencerminkan atau menjadi tolak ukur dari nilai pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan tersebut. Hal ini sudah dikatakan oleh Arifudin (2019) bahwa kompensasi memiliki dampak terhadap kinerja dari seorang karyawan.

Menurut Priyono (2008) Jam kerja adalah waktu resmi yang telah ditetapkan organisasi untuk digunakan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.. Secara sederhana, jam kerja adalah waktu yang sudah ditentukan oleh perusahaan untuk karyawan bekerja dan menjalankan tugasnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nksen dan Handayani (2021) mengatakan bahwa jam kerja berdampak terhadap kinerja karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000) lingkungan kerja mencakup fisik (seperti pencahayaan, suhu, dan kebersihan) serta factor nonfisik (seperti hubungan antar karyawan dan suasana kerja). Kedua hal ini sangat berpengaruh terhadap semangat dan motivasi kerja. Lingkungan kerja adalah area di mana para karyawan menjalankan tanggung jawab yang diberikan oleh bos mereka. Ini mencakup pengalaman yang dialami oleh pekerja, termasuk atmosfer, keadaan, dan berbagai factor lain yang ada di sekeliling area kerja (Budiono & Wuryandari, 2017) . Hal ini diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budiono dan Charoline (2019) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak terhadap kinerja karyawan, Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengevaluasi sejauh mana kompensasi, jam kerja, dan lingkungan kerja berdampak pada kinerja karyawan di PT Khong Guan Biscuits.

Meski banyak penelitian terdahulu dengan topik pembahasan yang serupa, masih ditemukan hasil yang beragam. Penelitian terdahulu oleh Septianingtyas (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Namun Nugroho (2013) menyebutkan lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan. Dan penelitian terdahulu yang dilakukan Fitria (2024) mengatakan bahwa jam kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kondisi ini menunjukkan adanya *research gap* atau kesenjangan hasil penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk mengidentifikasi secara lebih mendalam pengaruh kompensasi, jam kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT Khong Guan Biscuits.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah yang dikaji, dengan analisis data dilakukan melalui pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan perangkat lunak SmartPLS 3. Aktivitas dilakukan pada 1 lokasi, yakni PT Khong Guan Biscuit, data dikumpulkan menggunakan Google Form, penelitian ini menggunakan Teknik serta sampling dengan penentuan tertentu yaitu Purposive Sampling. Karyawan yang telah berkerja di PT Khong Guan Biscuit minimal 1 tahun, dan diperoleh sebanyak 141 responden.

Data akan dianalisis dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan bantuan aplikasi SmartPLS 3. Penguji meliputi Convergen Validity, Discriminant Validity, Multicollinearity, R Test, F Test, Prediction Accuracy Test, SRMR dan Hypothesis.

3. Hasil dan Diskusi

a. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden

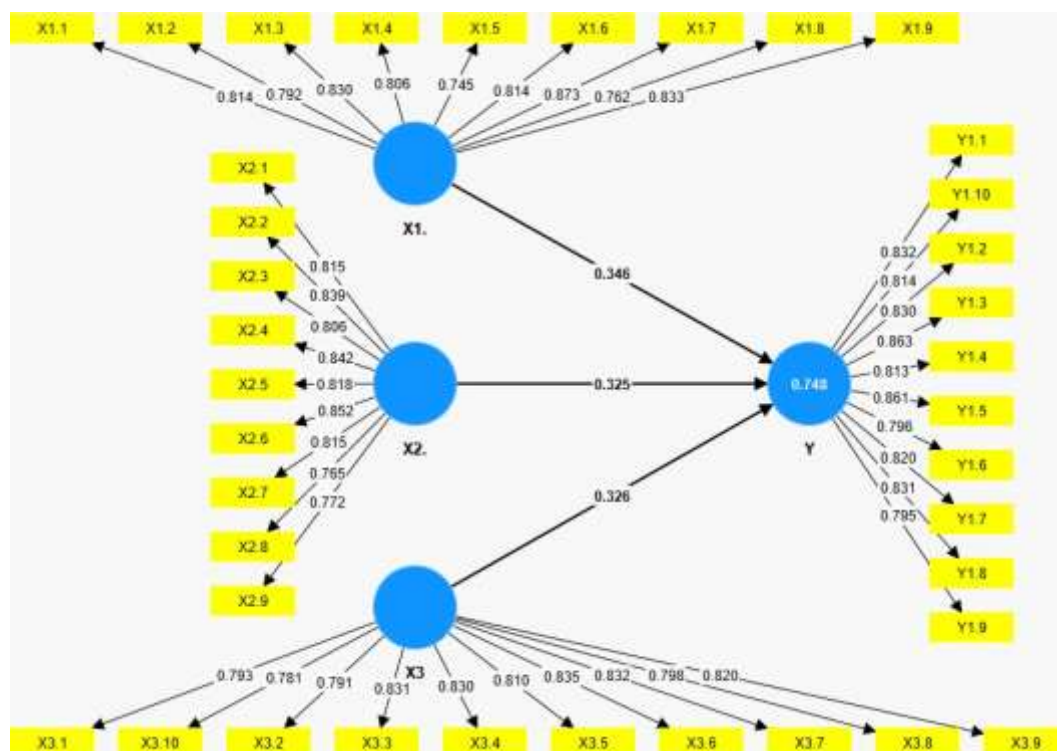
Demografi	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	29	20,6
Perempuan	112	79,4
Usia		
17 - 20 Tahun	6	4,3
21 - 30 Tahun	51	36,2

31 - 40 Tahun	69	48,9
41 - 50 Tahun	15	10,6
Pendidikan		
SMP	1	0,7
SMA / SMK	132	93,6
D1	2	1,4
S1	6	4,3
Pekerjaan		
Karyawan Kontrak	139	98,6
Karyawan Tetap	2	1,4
Lama Bekerja		
1 -2 Tahun	35	24,8
3 -4 Tahun	69	48,9
5 - 6 Tahun	19	13,5
> 6 Tahun	18	12,8

Sumber : Google Form Diolah Penulis, 2026

Dari Tabel 1, berdasarkan jenis kelamin mayoritas karyawan PT Khong Guan Biscuit adalah Perempuan sebesar 79,4 % dan Laki – Laki sebesar 20,6 %. Untuk usia Karyawan didominasi umur 31 – 40 Tahun sebesar 48,9 %. Berdasarkan Pendidikan terakhir mayoritas dengan Pendidikan terakhir SMA / SMK sebesar 93,6%. Untuk pekerjaan Mayoritas Karyawan Kontrak dengan Persentase sebesar 98,6 %. Untuk Lama bekerja mayoritas 3 – 4 Tahun sebanyak 48,9 %. Dari data diatas dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan PT Khong Guan Biscuit berjenis kelamin Perempuan dengan Pendidikan SMA / SMK dengan lama bekerja 3 – 4 Tahun , yang artinya mayoritas karyawan PT Khong Guan Biscuit memiliki latar belakang Pendidikan yang standar untuk bekerja.

b. Model Struktural



Gambar 1. Model Struktural
Sumber : PLS Diolah Penulis, 2026.

Tabel 2. Uji Validitas Konvergen

Variabel	item	Loading Factor	Reabilitas	AVE
Kompensasi	k1	0.814	0.934	0.654
	k2	0.792		
	k3	0.830		
	k4	0.806		
	k5	0.745		
	k6	0.814		
	k7	0.873		
	k8	0.762		
	k9	0.833		
Jam Kerja	jk1	0.815	0.936	0.663
	jk2	0.839		
	jk3	0.806		
	jk4	0.842		
	jk5	0.818		
	jk6	0.852		
	jk7	0.815		
	jk8	0.765		
	jk9	0.772		
Lingkungan Kerja	lk1	0.793	0.943	0.660
	lk2	0.781		
	lk3	0.791		
	lk4	0.831		
	lk5	0.830		
	lk6	0.810		
	lk7	0.835		
	lk8	0.832		
	lk9	0.798		
	lk10	0.820		
Kinerja Karyawan	kk1	0.832	0.948	0.682
	kk2	0.814		
	kk3	0.830		
	kk4	0.863		
	kk5	0.813		
	kk6	0.861		
	kk7	0.796		
	kk8	0.820		
	kk9	0.831		
	kk10	0.795		

Sumber : PLS diolah penulis 2026

Uji Validitas Konvergen adalah penjelasan variasi indicator dari sebuah konstruk konvergen untuk dijelaskan. Indikator dinyatakan memenuhi apabila nilai loading factor diatas 0,70, jika diliat dari tabel 2, semua loading factor berada diatas nilai 0,70 maka dikategorikan baik. Selanjutnya untuk Composit Reability

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.12244>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

(CR) Adalah nilai Cronbach's Alpha yang digunakan untuk mengukur antar konsistensi antar komponen pada PLS. Jika nilai CR lebih dari 0,70 maka data dapat diterima, jika dilihat dari table diatas semua nilai CR sudah diatas 0,70 yang dimana ini menjelaskan variable laten yang diukur dari cerminan konsistensi antar indikator. Dan penelitian ini menggunakan nilai AVE, jika nilai AVE >0,5 maka nilai konvergen dapat memenuhi kriteria. Jika dilihat dari table diatas, nilai AVE berada diatas nilai 0,50 maka variasi indikator sudah dijelaskan oleh konstruk yang diukur dan dapat dilanjutkan..

Tabel 3. Uji Validitas Diskriminan.

	Kompensasi	Jam Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Kompensasi	0.809			
Jam Kerja	0.527	0.814		
Lingkungan Kerja	0.679	0.679	0.812	
Kinerja Karyawan	0.739	0.729	0.782	0.826

Sumber : PLS diolah penulis 2026.

Dilihat dari tabel 3, Kompensasi menunjukkan nilai 0,809, Jam Kerja dengan nilai 0,814, Lingkungan Kerja dengan nilai 0,812, dan Kinerja Karyawan dengan nilai 0,826. Suatu konstruk dapat dikatakan memenuhi validitas diskriminan apabila setiap indikator lebih kuat mengukur konstruk yang dituju dibandingkan dengan konstruk lain yang tidak berkaitan.

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

	Kompensasi	Jam Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Kompensasi				1.885
Jam Kerja				1.884
Lingkungan Kerja				2.526
Kinerja Karyawan				

Sumber : PLS diolah penulis 2026.

Untuk menilai multikolinieritas, digunakan nilai VIF dengan batas maksimal sebesar 5,0. Jika dilihat dari tabel 4, semua menunjukkan nilai VIF diatas 5,0 dengan nilai VIF Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (1,885), Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan (1,884), Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (2,526), dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan (1,884), ini menunjukkan nilai VIF yang rendah

Tabel 5. Uji Koefisien Determinasi

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Karyawan	0.748	0.742

Sumber ; PLS diolah Penulis 2026.

Nilai R-Square digunakan sebagai indikator untuk menilai besarnya pengaruh variable eksternal kepada variable internal. Dari tabel 5 bisa dilihat nilai R-Square yang didapatkan variable Kinerja Karyawan sebesar 0,748 Angka tersebut mengindikasikan Kompensasi, Jam Kerja, dan Lingkungan Kerja mampu menjelaskan variabilitas Kinerja Karyawan sebesar 74,8%.

Tabel 6. Uji F

	Kompensasi	Jam Kerja	Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Kompensasi				0.251
Jam Kerja				0.222
Lingkungan Kerja				0.167
Kinerja Karyawan				

Sumber : PLS diolah Penulis 2026.

Melalui Uji F, kekuatan antara hubungan variable independent dan dependen dievaluasi dengan kriteria: Nilai di atas 0,02 mengindikasikan adanya pengaruh yang lemah antara variable, sementara angka yang melebihi 0,15 menunjukkan Tingkat pengaruh yang sedang. Adapun nilai yang melampaui 0,35 mempresentasikan hubungan yang kuat atau signifikan tinggi antar variable yang dianalisis. Berdasarkan tabel 6, Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,251 dikategorikan sedang . Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,222 dikategorikan sedang. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai 0,167 dikategorikan sedang.

Tabel 7. Uji Ketepatan Prediksi

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Kompensasi	1269000	1.269.000	
Jam Kerja	1269000	1.269.000	
Lingkungan Kerja	1410000	1.410.000	
Kinerja Karyawan	1410000	701.701	0.502

Sumber : PLS diolah Penulis 2026.

Nilai Q-Square digunakan untuk mengevaluasi seberapa akurat nilai awal data dapat diprediksi, jika nilainya lebih dari 0, ini berarti variable eksogen memberikan pengaruh yang berarti terhadap prediksi variable endogen, sedangkan nilai kurang dari 0 menunjukkan relevansi prediktif yang minim. Jika dilihat dari table 7, nilai Q2 sudah lebih dari 0 dengan Kinerja Karyawan (0,502).

Tabel 8. Uji SRMR

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.049	0.049
d_ ULS	1.746	1.746
d_ G	1.141	1.141
Chi-Square	811.486	811.486
NFI	0.832	0.832

Sumber : PLS diolah Penulis 2026.

Jika dilihat dari tabel 8, nilai SRMR berada di angka 0,049 , untuk menunjukkan model nilai fit dari SRMR harus berada dibawah 0,08, pada table 8 menunjukan nilai dari SRMR yaitu 0,049 yang dapat diartikan nilai tersebut dapat diterima. Selain itu, nilai NFI berada di angka 0,832 atau 83,2% . Dengan demikian, teridentifikasi bahwa model yang dibangun masih memenuhi kriteria kelayakan model secara umum dan dapat diterima untuk interpretasi lebih lanjut.

Tabel 9. Uji Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Result
Kompensasi - > Kinerja Karyawan	0.346	0.346	0.068	5.115	0.000	Diterima
Jam Kerja -> Kinerja Karyawan	0.325	0.324	0.054	5.976	0.000	Diterima
Lingkungan Kerja -> Kinerja Karyawan	0.326	0.332	0.065	5.002	0.000	Diterima

Sumber : PLS diolah Penulis 2026.

Berdasarkan data diatas yang diolah menggunakan SmartPLS 3 melalui bootstrapping yang dimana untuk mengetahui hasil hipotesis yang diterima atau ditolak. Jika nilai T-Statistik >1,96 dan P-Values<0,05 maka indikator tersebut berpengaruh dan berhubungan. Jika dilihat dari tabel 9 ada hipotesis ada yang diterima dan ditolak, berikut hasil hipotesis Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (t=5,115 dan p=0,000), Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan (t=5.976 dan p=0,000), Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (t=5,002 dan p=0,000).

c. Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data, diperoleh sejumlah temuan penting yang memberikan gambaran menyeluruh mengenai hubungan antara variabel kompensasi, jam kerja, lingkungan kerja, , dan kinerja karyawan terhadap karyawan di PT Khong Guan Biscuit. Objek penelitian ini yaitu karyawan yang berkerja di PT Khong Guan Biscuit yang telah berkerja minimal 1 tahun. PT Khong Guan Biscuit merupakan salah satu perusahaan Biscuit yang berlokasi di Ciracas, Jakarta Timur, Indonesia. Dengan beberapa hal yang menjadi pengaruh bagi karyawan. PT Khong Guan Biscuit menjadi representasi ideal untuk dikaji dalam penelitian ini.

Hasil dari analisis pertama menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa karyawan yang mendapatkan hak kompensasinya secara penuh, seperti Gaji yang adil dan dibayarkan sesuai dengan ketentuan perusahaan pada tanggal yang di setuju Bersama yaitu pada tanggal 8 dan 23, insentif yang diberikan perusahaan sesuai dengan jam lembur yang didapat oleh karyawan, serta tunjangan yang didapat oleh karyawan seperti BPJS Kesehatan dan Ketenagakerjaan yang berdapak positif terhadap kinerja karyawan di PT Khong Guan Biscuit. Pernyataan ini memperkuat pnelitian terdahulu oleh Oktavia et al (2025) menyebutkan bahwa secara signifikan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari analisis kedua mengindikasikan jam kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengaturan waktu kerja yang tepat merupakan salah satu faktor kunci dalam menjaga produktivitas dan kualitas kerja karyawan, Jam kerja yang didapat oleh karyawan yakni 7 jam kerja dengan 1 jam lembur pada hari *weekday* dan 5 jam kerja dengan 3 jam lembur pada hari *weekend*, untuk pembagian shift yang didapatkan oleh karyawan yakni 1 minggu shift pagi, lalu lanjut shift siang pada minggu selanjutnya, dan shift malam pada minggu selanjutnya setelah shift siang. hal ini dapat menyebabkan karyawan dengan jam kerja yang efektif akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan di PT Khong Guan Biscuit. Pernyataan ini memperkuat pnelitian terdahulu oleh Bachtiar (2026) menyebutkan bahwa secara signifikan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Hasil dari analisis ketiga membuktikan bahwa terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja kepada kinerja karyawan secara signifikan. Lingkungan kerja di PT Khong Guan Biscuit memiliki lingkungan kerja yang kondusif yang dapat menciptakan rasa aman dan nyaman bagi karyawan. Tersedia alat pemadam api ringan di setiap sudut ruangan, petugas keamanan yang terlatih menjaga selama 24 jam, CCTV yang selalu aktif di setiap

runan. sehingga mereka dapat berkerja lebih fokus dan produktif. Faktor kenyamanan lingkungan kerja seperti kualitas udara, cahaya, dan suhu yang nyaman dapat mempengaruhi kinerja karyawan di PT Khong Guan Biscuit. Pernyataan ini memperkuat penelitian terdahulu oleh Setiawan (2018) menyebutkan bahwa secara signifikan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada PT Khong Guan Biscuits, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, jam kerja, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan dengan kontribusi yang cukup besar, sehingga dapat dikatakan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari kebijakan perusahaan dalam memberikan kompensasi yang layak, mengatur jam kerja secara efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diterima, semakin sesuai pengaturan jam kerja, dan semakin mendukung lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka kinerja karyawan juga akan semakin meningkat.

Referensi

1. Arifudin, O. (2019). *PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT . GLOBAL*. 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
2. Bachtiar, C., Iskandar, R., & Tesmanto, J. (2026). *PENGARUH JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI OUTLET WARJO*. 8, 328–342. <https://doi.org/doi.org/10.33752/bima.v8i2.10400>
3. Budiono, A., & Charoline, A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kepuasan Terhadap kinerja Karyawan Divisi Mall Operation Di Mall Pacific Place Jakarta. *Jurnal Human Capital Development*, 6(2), 2089–4937.
4. Budiono, A., & Wuryandari, D. (2017). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP MOTIVASIKERJA PEGAWAI PADA DITJEN PERHUBUNGAN UDARA BAGIAN KSHUM*. 4(3).
5. Fitria. (2024). *Pengaruh Beban Kerja , Jam Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja*. 4, 8100–8109.
6. Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Refika Aditama.
7. Marnis & Priyono. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
8. Mondy, R. W., & Martocchio, J. (2008). *Human Resource Management*. Pearson.
9. Neksen, A., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Jam Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Grup Global Sumatera. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(2), 105–112. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i2.282>
10. Nugroho, dwi agung. (2013). *PENGARUH KEDISIPLINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENGAJAR*. 191–200.
11. Oktavia, R. D., Sambara, K., & Tandirerung, C. J. (2025). *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maruki Internasional Indonesia*. 4(4), 7044–7062.
12. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organization Behavior*. Pearsons.
13. Septianingtyas, D., Nugraha, H. S., & Hadi, S. P. (2024). *KARYAWAN (STUDI PADA HOTEL JS LUWANSA & CONVENTION CENTER JAKARTA) Pendahuluan*. 13(1), 155–165.
14. Setiawan, F., & Dewi, A. A. S. K. (2018). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja Terhadap kinerja karyawan pada cv. Berkas Anugrah. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.1 (2018), 1(ISSN: 2302-8556), 27–37.