

## Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Maruki Internasional Indonesia

Rene Dwi Oktavia<sup>1</sup>, Kordiana Sambara<sup>2</sup>, Christina Jeane Tandirerung<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia Paulus

<sup>1</sup>[dwioktaviarene@gmail.com](mailto:dwioktaviarene@gmail.com), <sup>2</sup>[ksambara86@gmail.com](mailto:ksambara86@gmail.com), <sup>3</sup>[jeanetandirerung05@gmail.com](mailto:jeanetandirerung05@gmail.com)

### Abstrak

*Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam mendukung keberhasilan dan daya saing perusahaan, khususnya pada sektor manufaktur yang menuntut produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi. Peningkatan kinerja karyawan tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, terutama melalui pemberian kompensasi yang adil serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada karyawan yang dijadikan responden penelitian. Teknik penentuan sampel dilakukan secara proporsional sehingga mampu mewakili populasi karyawan perusahaan. Analisis data menggunakan regresi linear berganda untuk menguji pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa pemberian gaji, tunjangan, insentif, serta bentuk penghargaan lainnya yang sesuai dengan kontribusi kerja mampu meningkatkan motivasi, loyalitas, dan tanggung jawab karyawan dalam melaksanakan tugas. Selain itu, lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kondisi kerja yang aman, nyaman, serta didukung oleh hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang efektif dapat meningkatkan semangat serta produktivitas kerja. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja memberikan kontribusi yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan, sehingga perusahaan perlu mengelola kedua aspek tersebut secara berkelanjutan sebagai bagian dari strategi manajemen sumber daya manusia guna mencapai kinerja organisasi yang optimal.*

**Kata kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Manajemen Sumber Daya Manusia, Industri Manufaktur.

### 1. Latar Belakang

Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menjaga keberlanjutan dan daya saing organisasi, khususnya pada perusahaan manufaktur yang menuntut konsistensi kualitas produksi, ketepatan waktu, serta efisiensi proses kerja. Dalam konteks persaingan global, perusahaan tidak hanya dituntut memiliki teknologi dan modal yang memadai, tetapi juga sumber daya manusia yang mampu bekerja secara produktif dan berkelanjutan (Robbins & Judge, 2019). Kinerja karyawan yang optimal mencerminkan kemampuan individu dalam memenuhi standar kuantitas, kualitas, dan tanggung jawab kerja, sehingga menjadi indikator penting keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya.

Salah satu faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi dipandang sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap kontribusi karyawan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Sistem kompensasi yang adil, layak, dan transparan mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta loyalitas karyawan terhadap perusahaan (Hasibuan, 2017; Andriani & Faris, 2022). Sebaliknya, ketidaksesuaian antara beban kerja dan imbalan yang diterima dapat menimbulkan persepsi ketidakadilan yang berdampak pada penurunan semangat kerja dan produktivitas. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, terutama ketika dikaitkan dengan pencapaian kinerja individu dan organisasi (Sumiatik et al., 2021; Widiyanti et al., 2022).

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor determinan dalam membentuk perilaku dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung—baik secara fisik maupun nonfisik—dapat meningkatkan konsentrasi, mengurangi stres kerja, serta mendorong karyawan bekerja lebih efektif (Sulastrini &

Uriawan, 2020; Lestari et al., 2022). Lingkungan kerja nonfisik, seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang baik, serta dukungan atasan dan rekan kerja, berperan penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif. Berbagai studi empiris membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan, meskipun tingkat pengaruhnya dapat berbeda tergantung pada karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan (Hasnawati et al., 2025; Hartini & Wahyuni, 2022).

PT Maruki Internasional Indonesia sebagai perusahaan manufaktur yang berorientasi ekspor menghadapi tantangan dalam menjaga konsistensi kinerja karyawan di tengah tuntutan kualitas dan produktivitas yang tinggi. Temuan awal menunjukkan bahwa meskipun perusahaan telah menerapkan sistem kompensasi dan menyediakan lingkungan kerja yang relatif baik, masih terdapat variasi dalam tingkat kinerja karyawan antarbagian. Fenomena ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk mengkaji sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja benar-benar berkontribusi terhadap kinerja karyawan secara empiris.

Secara akademik, penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang relatif konsisten, namun tetap memerlukan pengujian dalam konteks organisasi dan sektor industri yang berbeda. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia, sekaligus menjadi dasar rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan kompensasi dan menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

## 2. Metode Penelitian

### 2.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain eksplanatori, yaitu desain penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel independen dan variabel dependen melalui pengujian hipotesis. Pendekatan kuantitatif dipilih karena data penelitian diukur dalam bentuk angka, dianalisis secara statistik, serta menghasilkan kesimpulan yang objektif dan terukur (Sugiyono, 2021). Desain eksplanatori digunakan untuk menjelaskan sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, khususnya dalam konteks perusahaan manufaktur yang menuntut produktivitas dan konsistensi kualitas kerja.

### 2.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan subjek penelitian yang memiliki karakteristik tertentu sesuai dengan tujuan penelitian (Sugiyono, 2021). Populasi dalam penelitian ini adalah 231 karyawan pada PT. Maruki Internasional Indonesia di Kota Makassar.

### 2.3 Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin. Peneliti menggunakan rumus slovin dalam perhitungan sampel dengan asumsi tingkat kesalahan ( $\epsilon$ ) sebesar 10%. Rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan:

- N = Ukuran Populasi  
n = Ukuran Sampel  
 $\epsilon$  = Margin of error sebesar 0,1 (10%)

Perhitungan:

$$n = \frac{231}{1 + (231 \cdot 0,1)^2}$$

$$n = \frac{231}{1 + (231 \cdot 0,01)}$$

$$n = \frac{231}{1+2,31}$$

$$n = \frac{231}{3,31}$$

n=69

Jadi dari hasil perhitungan diatas, sampel yang digunakan yaitu sebanyak 69 karyawan.

## 2.4 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT Maruki Internasional Indonesia yang berlokasi di Jl. Kapasa Raya, Kima Kec. Biringkanaya Makassar 90245, Indonesia.

## 2.5 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

### 2.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda, di mana seluruh variabel independen dimasukkan secara simultan ke dalam model regresi untuk memprediksi variabel dependen (Wisudaningsi et al., 2019). Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

keterangan:

Y = Kompetensi (variabel dependen)

X<sub>1</sub> = Pendidikan (variabel independen)

X<sub>2</sub> = Pelatihan (variabel independen)

a = Konstanta

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = Koefisien regresi

e = Error term

### 2.5.2 Uji Hipotesis

#### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam regresi linear berganda, pengukuran dilakukan menggunakan Adjusted R Square karena melibatkan lebih dari satu variabel independen (Ghozali, 2021).

#### Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, di mana variabel independen dinyatakan berpengaruh signifikan apabila nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 (Ghozali, 2021).

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 0,05, dengan kriteria bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel atau nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 menunjukkan adanya pengaruh simultan antarvariabel (Wisudaningsi et al., 2019).

## 2.6 Pengembangan Hipotesis

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas kontribusi dan kinerja yang telah dihasilkan. Sistem kompensasi yang adil dan kompetitif terbukti mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan (Hasibuan, 2017; Widiyanti et al., 2022). Berdasarkan teori dan temuan empiris tersebut, maka dirumuskan hipotesis pertama sebagai berikut:

**H1:** Diduga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia.

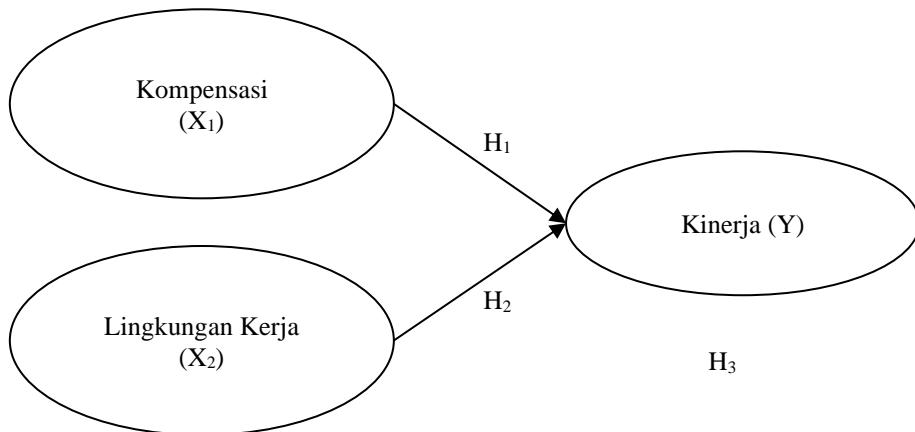
Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang memengaruhi kenyamanan dan efektivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu meningkatkan fokus, semangat kerja, dan produktivitas karyawan (Sulastri & Uriawan, 2020; Lestari et al., 2022). Dengan demikian, dirumuskan hipotesis kedua sebagai berikut:

**H2:** Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia.

Kompensasi dan lingkungan kerja saling melengkapi dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kompensasi yang layak akan lebih efektif apabila didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif (Robbins & Judge, 2019). Oleh karena itu, dirumuskan hipotesis ketiga sebagai berikut:

**H3:** Diduga kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia.

Berdasarkan hipotesis tersebut, maka kerangka konseptual penelitian ini digambarkan sebagai berikut.



**Gambar 1.** Model Penelitian

Sumber: Konsepsi pribadi penulis (2025)

## 2.7 Indikator Pengukuran

Indikator pengukuran variabel penelitian disajikan pada Tabel 1 berikut.

**Tabel 1.** Indikator Pengukuran

No	Variabel	Indikator
1	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	a. Gaji b. Tunjangan c. Insentif d. Promosi jabatan e. Bonus
2	Lingkungan Kerja (X <sub>2</sub> )	a. Lingkungan kerja fisik - Kenyamanan tempat kerja - Keamanan fisik - Fasilitas pendukung b. Faktor psikologis dan sosial - Kesempatan berkembang - Dukungan atasan dan rekan kerja - Kondisi stres kerja
3	Kinerja Karyawan (Y)	a. Kuantitas kerja b. Kualitas kerja c. Ketepatan waktu

No	Variabel	Indikator
d.	Tanggung jawab kerja	

Sumber: Hasibuan (2017), Sedarmayanti (2018), Mangkunegara (2011)

### 3. Hasil dan Diskusi

Hasil penelitian disajikan secara sistematis untuk memberikan alur penjelasan yang runtut, informatif, dan mudah dipahami. Penyajian data mencakup temuan empiris yang diperoleh dari lapangan, sementara tabel digunakan untuk memperkuat uraian tanpa menimbulkan pengulangan antara teks dan data numerik. Pembahasan difokuskan pada interpretasi hasil penelitian, hubungan antarvariabel, serta implikasi teoritis dan praktis yang relevan dengan tujuan penelitian.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia di Kota Makassar.” Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 69 karyawan, yang ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%. Seluruh responden merupakan karyawan aktif dari berbagai bagian kerja dan memenuhi kriteria penelitian, sehingga data yang diperoleh dianggap representatif dan relevan untuk dianalisis.

#### 3.1 Karakteristik Responden

##### 3.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Responden	Persentase(%)
Laki-Laki	45	65%
Perempuan	24	34%
Jumlah	69	100%

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 2, diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 45 orang atau sebesar 65%, sedangkan responden perempuan berjumlah 24 orang atau sebesar 34%. Dengan demikian, komposisi responden dalam penelitian ini didominasi oleh karyawan laki-laki dibandingkan dengan karyawan perempuan.

##### 3.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Responden	Presentase
21-30	7	10%
31-40	22	31%
41-50	36	52%
50 Keatas	4	5%
Jumlah	69	100%

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 3, diketahui bahwa responden berusia 21–30 tahun berjumlah 7 orang atau sebesar 10%, responden berusia 31–40 tahun sebanyak 22 orang atau 31%, responden berusia 41–50 tahun sebanyak 36 orang atau 52%, serta responden berusia di atas 50 tahun sebanyak 4 orang atau 5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan PT Maruki Internasional Indonesia berada pada kelompok usia 41–50 tahun, yaitu sebanyak 36 orang atau sebesar 52%.3.1.3 Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

**Tabel 4.** Distribusi Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Tingkat Pendidikan	Responden	Presentase
SD	0	0%
SMP	7	10%
SMA/SMK	59	85%
DIII	1	1%
S1	2	2%
S2	0	0%
Jumlah	69	100%

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

Berdasarkan Tabel 4 yang menggambarkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan SMA/SMK, yaitu sebanyak 59 orang atau sebesar 85%.

### 3.2 Statistik Deskriptif

Dalam penelitian ini, deskripsi variabel yang digunakan meliputi variabel independen, yaitu kompensasi ( $X_1$ ) dan lingkungan kerja ( $X_2$ ), serta variabel dependen, yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Setiap pernyataan dalam kuesioner diukur menggunakan skala Likert dengan lima kategori penilaian. Kategori skala yang digunakan dalam penelitian ini disajikan pada Tabel 5 berikut:

**Tabel 5.** Kategori Skala

Skala	Kategori
4,21 – 5,00	Sangat Baik (SB)
3,41 – 4,20	Baik (B)
2,61 – 3,40	Cukup Baik (CB)
1,81 – 2,60	Tidak Baik (TB)
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Baik (STB)

*Sumber: Sugiyono (2018)*

Distribusi jawaban responden untuk masing-masing variabel penelitian diuraikan sebagai berikut.

#### 3.2.1 Penilaian terhadap Kompensasi ( $X_1$ )

Kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan dalam pencapaian tujuan organisasi (Hasibuan, 2017). Indikator kompensasi dalam penelitian ini meliputi gaji, tunjangan, insentif, promosi jabatan, dan bonus (Putra, 2018). Ringkasan jawaban responden terhadap variabel kompensasi disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 6.** Hasil Jawaban Responden Variabel Kompensasi

No.	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		Rata-Rata	Ket.
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
	Gaji												

	Gaji yang saya terima dari PT. Maruki Internasional Indonesia sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.	38	55	26	38	4	6	1	1	1	1	4,44	SB
1	Gaji yang saya peroleh di PT. Maruki Internasional Indonesia sebanding dengan kinerja yang saya berikan.	39	57	23	33	5	7	2	3	0	0	4,43	SB
2	Tunjangan											4,43	SB
	kesehatan dari PT. Maruki Internasional Indonesia sangat membantu kebutuhan saya.	50	72	17	25	2	3	0	0	0	0	4,69	SB
1	Saya merasa puas dengan tunjangan yang diberikan PT. Maruki Internasional Indonesia.	42	61	23	33	0	0	4	6	0	0	4,49	SB
2												4,59	SB
	Insentif												
	Saya mendapatkan insentif dari PT. Maruki Internasional Indonesia atas pencapaian target kerja.	45	65	14	20	6	9	4	6	0	0	4,44	SB
1	Insentif yang diberikan perusahaan mendorong saya bekerja lebih giat.	44	64	20	29	5	7	0	0	0	0	4,56	SB
2												4,5	SB
	Promosi Jabatan												
	Promosi jabatan di PT. Maruki Internasional Indonesia didasarkan pada kinerja karyawan.	41	59	17	25	7	10	4	6	0	0	4,37	SB
1													

	Saya memiliki kesempatan yang sama untuk mendapatkan promosi jabatan di PT. Maruki Internasional Indonesia.	42	61	17	25	5	7	5	7	0	0	4,39	SB
2												4,38	SB
Bonus													
	Bonus yang saya terima dari PT. Maruki Internasional Indonesia sesuai dengan hasil kerja saya.	43	62	16	23	2	3	8	12	0	0	4,36	SB
1												4,35	SB
	Bonus diberikan oleh PT. Maruki Internasional Indonesia secara rutin dan tepat waktu.	43	62	10	14	5	7	9	13	2	3	4,33	SB
2												4,35	SB
Rata-Rata Skor Jawaban Responden													4,45 SB

Sumber: Data primer diolah (2025)

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi ( $X_1$ ) diukur melalui lima indikator dengan sepuluh pernyataan. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,59 terdapat pada indikator tunjangan, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,35 terdapat pada indikator bonus. Skor rata-rata keseluruhan variabel kompensasi adalah sebesar 4,45. Dengan demikian, tingkat pencapaian responden terhadap variabel kompensasi termasuk dalam kategori “Sangat Baik”, karena berada pada rentang skala 4,21–5,00 sesuai dengan kategori penilaian.

### 3.2.2 Lingkungan Kerja ( $X_2$ )

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi (Sulastri & Uriawan, 2020). Indikator lingkungan kerja dalam penelitian ini terdiri atas lingkungan kerja fisik serta faktor psikologis dan sosial (Hasanah & Pramono, 2019). Hasil jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 7.** Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

No.	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	<b>Rata-Rata</b>	<b>Ket.</b>			
		5	4	3	2	1					
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>											
<b>Kenyamanan Tempat Kerja</b>											
Ruang kerja di PT. Maruki Internasional Indonesia memiliki suhu dan pencahayaan yang nyaman.											
1		54	78	10	14	2	3	3			
							4	0			
							0	0			
							4,66	SB			

Kebersihan dan kerapian tempat kerja membuat saya nyaman dalam bekerja.

2	56	81	10	14	3	4	0	0	0	0	4,76	<b>SB</b>
											<b>4,71</b>	<b>SB</b>

### **Keamanan Fisik**

Lingkungan kerja di PT.Maruki Internasional Indonesia aman dari risiko kecelakaan kerja.

1	52	75	11	16	3	4	3	4	0	0	4,62	<b>SB</b>
---	----	----	----	----	---	---	---	---	---	---	------	-----------

Perusahaan menyediakan perlengkapan keselamatan kerja yang memadai bagi karyawan.

2	53	77	10	14	5	7	1	1	0	0	4,67	<b>SB</b>
											<b>4,64</b>	<b>SB</b>

### **Fasilitas Pendukung**

Fasilitas seperti toilet, ruang istirahat, dan area makan tersedia dengan kondisi yang layak.

1	56	81	12	17	1	1	0	0	0	0	4,80	<b>SB</b>
---	----	----	----	----	---	---	---	---	---	---	------	-----------

Peralatan kerja yang disediakan perusahaan berfungsi dengan baik dan menunjang pekerjaan saya.

2	54	78	13	19	2	3	0	0	0	0	4,75	<b>SB</b>
											<b>4,77</b>	<b>SB</b>

### **Faktor Psikologi dan Sosial Kesempatan Berkembang**

PT. Maruki Internasional Indonesia memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengikuti pelatihan dan pengembangan diri.

1	54	78	12	17	3	4	0	0	0	0	4,74	<b>SB</b>
2	Saya memiliki peluang untuk meningkatkan karier di perusahaan ini.	53	77	12	17	3	4	1	1	0	0	4,70
											<b>4,72</b>	<b>SB</b>

#### **Dukungan Atasan dan Rekan Kerja**

Atasan saya memberikan arahan dan dukungan yang membantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

1	54	78	14	20	1	1	0	0	0	0	4,77	<b>SB</b>
2	Rekan kerja saya saling membantu dan bekerja sama dengan baik.	54	79	13	19	1	1	0	0	0	0	4,78
											<b>4,77</b>	<b>SB</b>

#### **Kondisi Stres Kerja**

Beban kerja yang saya terima masih dalam batas wajar dan tidak menimbulkan stres berlebihan.

1	53	77	13	19	3	4	0	0	0	0	4,72	<b>SB</b>
2	Lingkungan kerja di perusahaan ini membantu saya tetap tenang meskipun menghadapi tekanan kerja.	53	77	11	16	5	7	0	0	0	0	4,70
											<b>4,71</b>	<b>SB</b>

#### **Rata Rata Skor Jawaban Responden**

**4,72**

**SB**

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

Berdasarkan tabel tersebut, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) diukur melalui enam indikator dengan dua belas pernyataan. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,77 terdapat pada indikator fasilitas pendukung serta dukungan atasan dan rekan kerja, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,64 terdapat pada indikator keamanan fisik. Skor rata-rata keseluruhan variabel lingkungan kerja adalah sebesar 4,72. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pencapaian responden terhadap variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori “Sangat Baik”, karena berada pada rentang skala 4,21–5,00.

### 3.2.3 Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2015). Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, dan tanggung jawab kerja. Ringkasan jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan disajikan pada Tabel 4.8 berikut.

**Tabel 8.** Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja

No.	Pernyataan	SS		S		KS		TS		STS		<b>Rata-Rata</b>	<b>Ket.</b>
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
<b>Kualitas Kerja</b>													
1	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan oleh PT. Maruki Internasional Indonesia sesuai jumlah yang ditetapkan.	39	57	27	39	3	4	0	0	0	0	<b>4,52</b>	<b>SB</b>
2	Saya dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dibandingkan target minimum yang ditentukan oleh perusahaan.	40	58	25	36	4	6	0	0	0	0	<b>4,52</b>	<b>SB</b>
3	Saya berusaha meningkatkan produktivitas kerja saya setiap hari untuk mendukung pencapaian produksi perusahaan.	40	58	27	39	2	3	0	0	0	0	<b>4,55</b>	<b>SB</b>
												<b>4,53</b>	<b>SB</b>
<b>Kuantitas Kerja</b>													
1	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar mutu yang diterapkan oleh perusahaan.	40	58	27	39	2	3	0	0	0	0	<b>4,55</b>	<b>SB</b>

	Saya selalu memperhatikan ketelitian dan kerapian dalam setiap proses kerja di lingkungan perusahaan.	41	59	27	39	1	1	0	0	0	0	<b>4,58</b>	<b>SB</b>
2	Saya berupaya memperbaiki hasil kerja apabila ditemukan kekurangan agar sesuai dengan kualitas yang diharapkan perusahaan.	41	59	27	39	1	1	0	0	0	0	<b>4,58</b>	<b>SB</b>
3												<b>4,57</b>	<b>SB</b>

#### Ketepatan Waktu

	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai jadwal produksi atau instruksi dari atasan di perusahaan.	40	58	26	38	3	4	0	0	0	0	<b>4,54</b>	<b>SB</b>
1	Saya jarang menunda pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya di tempat kerja.	39	57	29	42	1	1	0	0	0	0	<b>4,55</b>	<b>SB</b>
2	Saya mampu mengatur waktu kerja dengan baik agar seluruh tugas selesai sesuai tenggat waktu yang ditetapkan perusahaan.	39	57	29	42	1	1	0	0	0	0	<b>4,55</b>	<b>SB</b>
3												<b>4,55</b>	<b>SB</b>

#### Tanggung Jawab Kerja

	Saya melaksanakan setiap tugas dengan penuh tanggung jawab tanpa harus menunggu pengawasan ketat dari atasan di PT. Maruki Internasional Indonesia.	41	59	28	41	0	0	0	0	0	0	<b>4,59</b>	<b>SB</b>
--	---	----	----	----	----	---	---	---	---	---	---	-------------	-----------

Saya bersedia menerima konsekuensi atas hasil pekerjaan yang saya lakukan di perusahaan.	39	57	28	41	2	3	0	0	0	0	<b>4,54</b>	<b>SB</b>
Saya selalu menjaga kepercayaan yang diberikan oleh perusahaan dalam melaksanakan setiap pekerjaan.	39	57	29	42	1	1	0	0	0	0	<b>4,55</b>	<b>SB</b>
											<b>4,56</b>	<b>SB</b>
<b>Rata Rata Skor Jawaban Responden</b>												

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

Berdasarkan tabel tersebut, variabel kinerja karyawan (Y) diukur melalui empat indikator dengan dua belas pernyataan. Hasil tanggapan responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,57 terdapat pada indikator kuantitas kerja, sedangkan nilai rata-rata terendah sebesar 4,53 terdapat pada indikator kualitas kerja. Skor rata-rata keseluruhan variabel kinerja karyawan adalah sebesar 4,55. Dengan demikian, tingkat pencapaian responden terhadap variabel kinerja karyawan termasuk dalam kategori “Sangat Baik”, karena nilai rata-rata berada pada rentang skala 4,21–5,00 sesuai dengan kategori penilaian.

### 3.3 Analisis Data

#### 3.3.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil pengolahan data, persamaan regresi linier berganda dan pengujian signifikansi koefisien regresi disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 9.** Data Perhitungan Regresi Linear Berganda

X1	X2	Y	X1^2	X2^2	Y^2	X1Y	X2Y	X1X2
34	44	48	1156	1936	2304	1632	2112	1496
40	53	48	1600	2809	2304	1920	2544	2120
38	45	48	1444	2025	2304	1824	2160	1710
40	45	48	1600	2025	2304	1920	2160	1800
37	43	48	1369	1849	2304	1776	2064	1591
26	37	48	676	1369	2304	1248	1776	962
30	43	43	900	1849	1849	1290	1849	1290
42	50	48	1764	2500	2304	2016	2400	2100
43	47	48	1849	2209	2304	2064	2256	2021
39	48	45	1521	2304	2025	1755	2160	1872
40	54	48	1600	2916	2304	1920	2592	2160
37	48	48	1369	2304	2304	1776	2304	1776
30	48	48	900	2304	2304	1440	2304	1440
40	48	48	1600	2304	2304	1920	2304	1920
40	47	48	1600	2209	2304	1920	2256	1880
35	48	48	1225	2304	2304	1680	2304	1680
40	39	48	1600	1521	2304	1920	1872	1560
29	60	48	841	3600	2304	1392	2880	1740



50	60	60	2500	3600	3600	3000	3600	3000
50	60	60	2500	3600	3600	3000	3600	3000
50	60	60	2500	3600	3600	3000	3600	3000
50	60	60	2500	3600	3600	3000	3600	3000
50	60	60	2500	3600	3600	3000	3600	3000
50	60	60	2500	3600	3600	3000	3600	3000
50	60	60	2500	3600	3600	3000	3600	3000
50	60	60	2500	3600	3600	3000	3600	3000
3066	3907	3769	139692	223937	208647	170013	215077	175478

*Sumber: Data primer diolah (2025)*

$$n = 69$$

$$\Sigma x_1^2 = \Sigma X_1^2 - \frac{(\Sigma X_1)^2}{n} = 139692 - \frac{(3066)^2}{69} = 3.454,95$$

$$\Sigma x_2^2 = \Sigma X_2^2 - \frac{(\Sigma X_2)^2}{n} = 223937 - \frac{(3907)^2}{69} = 2.710,20$$

$$\Sigma y^2 = \Sigma Y^2 - \frac{(\Sigma Y)^2}{n} = 208647 - \frac{(3769)^2}{69} = 182,772$$

$$\Sigma x_1y = \Sigma X_1Y - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma Y)}{n} = 170013 - \frac{(3066)(3769)}{69} = 2.538,30$$

$$\Sigma x_2y = \Sigma X_2Y - \frac{(\Sigma X_2)(\Sigma Y)}{n} = 223937 - \frac{(3907)(3769)}{69} = 10.524,20$$

$$\Sigma x_1x_2 = \Sigma X_1X_2 - \frac{(\Sigma X_1)(\Sigma X_2)}{n} = 175478 - \frac{(3066)(3907)}{69} = 1.871,30$$

$$b_1 = \frac{(\Sigma x_2^2).(\Sigma x_1y) - (\Sigma x_1x_2).(\Sigma x_2y)}{(\Sigma x_1^2).(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1x_2)^2}$$

$$b_1 = \frac{(2.710).(1052) - (1.871).(1052)}{(3.454).(2.710) - (1.871)^2}$$

$$b_1 = 0,150$$

$$b_2 = \frac{(\Sigma x_1^2).(\Sigma x_2y) - (\Sigma x_1x_2).(\Sigma x_1y)}{(\Sigma x_1^2).(\Sigma x_2^2) - (\Sigma x_1x_2)^2}$$

$$b_2 = 5,389$$

$$a = \frac{\Sigma Y}{n} \cdot \frac{\Sigma X_1}{n} \cdot \frac{\Sigma X_2}{n}$$

$$a = (54,62) - (44,43) - (56,62)$$

$$a = 16,425$$

**Tabel 9.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta	t		
1	(Constant)	16.425	3.967		4.140	.000	
	Kompensasi	.642	.078	.717	8.285	.000	
	Lingkungan Kerja	.171	.088	.169	1.949	.056	

a. Dependent Variable: Kinerja

*Sumber: Data diolah SPSS (2025)*

Berdasarkan hasil yang ditunjukan pada tabel 9 maka diperoleh persamaan model regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y=a + b_1 + X_1 + b_2X_2 + e$$

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i4.4797>

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

$$=16,425 + 0,642X_1 + 0,171X_2$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan  
X<sub>1</sub> = Kepemimpinan transformasional  
X<sub>2</sub> = Budaya organisasi  
A = Nilai Konstanta  
b<sub>1</sub> = Koefisien Regresi Kepemimpinan transformasional  
b<sub>2</sub> = Koefisien Regresi Budaya organisasi  
e = Error

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, hasil analisis regresi linier berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut. Nilai konstanta sebesar 16,425 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak memberikan kontribusi atau bernilai nol, maka tingkat kinerja karyawan tetap berada pada angka 16,425. Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,642 mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel kompensasi akan berdampak pada penurunan kinerja sebesar 0,642. Sebaliknya, apabila kompensasi mengalami penurunan sebesar satu satuan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,642. Selanjutnya, koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,171 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,171, sedangkan penurunan satu satuan pada variabel lingkungan kerja akan menurunkan kinerja sebesar 0,171.

### 3.3.2 Koefisien Determinasi ( $r^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui kemampuan variabel Kompensasi ( $X_1$ ) dan Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan (Y) pada PT Maruki Internasional Indonesia. Hasil pengolahan data menggunakan SPSS disajikan pada Tabel 10.

**Tabel 10.** Hasil Koefisien Determinasi

Model R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.831	0.691	0.681

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 10, nilai R Square sebesar 0,691 menunjukkan bahwa 69% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan 31% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,681 menegaskan bahwa model regresi memiliki kemampuan prediksi yang baik.

### 3.3.3 Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Hasil uji t disajikan pada Tabel 11.

**Tabel 11.** Hasil Uji t (Uji Parsial)

Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	16.425	3.967		4.140	0.000
Kompensasi ( $X_1$ )	0.642	0.078		8.285	0.000
Lingkungan Kerja ( $X_2$ )	0.171	0.088		0.169	1.949

Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data diolah SPSS (2025)

Berdasarkan Tabel 11, variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial pada tingkat signifikansi 5%.

### 3.3.4 Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F disajikan pada Tabel 12.

**Tabel 12.** Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square F	Sig.
Regression	1914.212	2	957.106	73.624 0.000
Residual	857.991	66	13.000	
Total	2772.203	68		

Dependent Variable: Kinerja

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

*Sumber: Data diolah SPSS (2025)*

Berdasarkan Tabel 12, nilai Fhitung sebesar  $73,624 > F_{tabel} 3,14$  dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3.4 Pembahasan

### 3.4.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan salah satu instrumen penting dalam manajemen sumber daya manusia yang berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Kompensasi yang adil dan layak, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial, mampu meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta komitmen karyawan dalam melaksanakan tugasnya secara optimal. Dalam konteks perusahaan manufaktur, kompensasi menjadi faktor krusial karena berkaitan langsung dengan tuntutan produktivitas dan kualitas kerja yang tinggi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) diterima. Berdasarkan hasil uji parsial (uji t), variabel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki nilai koefisien regresi positif sebesar 0,642 dengan nilai t hitung sebesar 8,285 dan tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia. Artinya, semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

Temuan ini sejalan dengan teori kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017), yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan pendorong utama bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerja, loyalitas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Karyawan yang merasa imbalan yang diterima sesuai dengan beban dan hasil kerjanya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan berkelanjutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Milka et al. (2025) yang menyatakan bahwa dukungan organisasi melalui kebijakan internal yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan temuan Widiyanti et al. (2022) serta Sumiatik et al. (2021), yang menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan faktor dominan yang mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia.

### 3.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan nonfisik yang melingkupi aktivitas kerja karyawan, seperti kenyamanan ruang kerja, keamanan, fasilitas pendukung, hubungan antarindividu, serta dukungan atasan. Lingkungan kerja yang kondusif pada umumnya diharapkan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman, mengurangi tingkat stres, dan meningkatkan fokus serta produktivitas karyawan.

Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak. Berdasarkan hasil uji parsial, variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 0,171 dengan nilai t hitung sebesar 1,949 dan tingkat signifikansi sebesar 0,056. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial, meskipun arah pengaruhnya positif.

Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja di PT Maruki Internasional Indonesia berada pada kategori sangat baik berdasarkan analisis deskriptif, namun pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja karyawan belum cukup kuat secara statistik. Salah satu kemungkinan penyebabnya adalah lingkungan kerja yang relatif sudah stabil dan dianggap sebagai kondisi standar oleh karyawan, sehingga tidak lagi menjadi faktor pembeda utama dalam mendorong peningkatan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Fauzan (2022) dan Silitonga (2021), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat menunjukkan pengaruh positif tetapi tidak signifikan apabila karyawan telah terbiasa dengan kondisi kerja yang ada atau apabila faktor lain, seperti kompensasi dan motivasi intrinsik, lebih dominan memengaruhi kinerja. Oleh karena itu, meskipun lingkungan kerja penting, peningkatan kinerja karyawan memerlukan dukungan faktor lain yang lebih strategis.

### 3.4.3 Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Secara Simultan

Pengujian simultan melalui uji F menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima. Hasil analisis menunjukkan nilai F hitung sebesar 73,624 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,14. Hal ini membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia.

Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,691 menunjukkan bahwa sebesar 69% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 31% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan karakteristik individu karyawan.

Hasil ini sejalan dengan teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil interaksi antara sistem penghargaan yang adil dan lingkungan kerja yang mendukung (Robbins & Judge, 2019). Penelitian sebelumnya oleh Lestari et al. (2022) dan Hartini & Wahyuni (2022) juga menunjukkan bahwa kombinasi kompensasi yang layak dan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa meskipun secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan, namun secara simultan bersama kompensasi, kedua variabel tersebut tetap memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, PT Maruki Internasional Indonesia perlu mempertahankan sistem kompensasi yang adil sekaligus terus menjaga dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja agar kinerja karyawan dapat terus ditingkatkan secara optimal.

## 4. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Maruki Internasional Indonesia. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, penelitian ini menemukan bahwa kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa sistem pemberian gaji, insentif, tunjangan, serta bentuk penghargaan lainnya memiliki peran penting dalam mendorong karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Secara khusus, kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan beban kerja mampu meningkatkan motivasi dan komitmen karyawan terhadap perusahaan. Karyawan yang merasa dihargai melalui kompensasi yang layak cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Dengan demikian, hipotesis pertama dalam penelitian ini dinyatakan diterima, sejalan dengan teori motivasi dan pengelolaan sumber daya manusia yang menekankan pentingnya kompensasi sebagai faktor pendorong kinerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun kondisi lingkungan kerja relatif baik, faktor tersebut belum menjadi penentu utama dalam meningkatkan kinerja secara langsung. Oleh karena itu, hipotesis kedua dinyatakan ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja perlu didukung oleh faktor lain, seperti sistem kompensasi dan kebijakan manajerial, agar mampu memberikan dampak yang lebih nyata terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, hasil penelitian membuktikan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja tidak hanya bergantung pada satu faktor saja, melainkan merupakan hasil interaksi antara penghargaan yang diterima karyawan dan kondisi kerja yang

mendukung. Temuan ini memberikan kontribusi teoretis dalam memperkuat konsep manajemen sumber daya manusia serta implikasi praktis bagi perusahaan dalam merancang kebijakan yang terintegrasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup objek penelitian yang hanya dilakukan pada satu perusahaan serta variabel yang diteliti masih terbatas pada kompensasi dan lingkungan kerja. Penelitian selanjutnya disarankan untuk memperluas objek penelitian pada perusahaan atau sektor industri yang berbeda, serta menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, atau disiplin kerja. Selain itu, penggunaan metode campuran (mixed methods) diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

## Referensi

1. Fauzan, M. (2022). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 14(2), 89–98.
2. Ghazali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariante dengan program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
3. Hartini, S., & Wahyuni, R. (2022). Lingkungan kerja dan kompensasi sebagai determinan kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 201–212.
4. Hasanah, U., & Pramono, S. (2019). Lingkungan kerja fisik dan nonfisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(2), 85–94.
5. Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi revisi). Bumi Aksara.
6. Hasnawati, A., Kadir, A., & Rahman, F. (2025). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen Industri*, 12(1), 33–44.
7. Lestari, D., Nugroho, A., & Putri, R. (2022). Lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 13(2), 156–168.
8. Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
9. Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
10. Milka, Tandirerung, C. J., & Sambara, K. (2025). *The influence of transformational leadership on employee performance at PT Toarco Jaya*. Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS), 4(2), 5017–5022. <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i2.1372>
11. Putra, A. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 7(1), 23–31.
12. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
13. Sedarmayanti. (2018). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Mandar Maju.
14. Silitonga, R. (2021). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan*, 5(2), 77–86.
15. Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
16. Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Alfabeta.
17. Sulastri, L., & Uriawan, W. (2020). Lingkungan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 4(1), 55–64.
18. Sumiatik, S., Arifin, Z., & Kurniawan, D. (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 10(2), 101–110.
19. Widiyanti, R., Prasetyo, H., & Nugraha, A. (2022). Kompensasi dan kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 14(1), 67–78.
20. Wisudaningsi, E., Rahmawati, T., & Nugroho, A. (2019). *Statistika bisnis*. Andi Offset.