

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS DALAM DIVISI FINANCE DAN ACCOUNTING PT. MULIA CEMERLANG ABADI MULTI INDUSTRY)

Indri Eistiana

Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar
Email: eistianaindri@gmail.com

Rian Destiningsih

Fakultas Ekonomi, Universitas Tidar
Email: riandestiningsih@untidar.ac.id

ABSTRACT

Increased employee performance can be achieved through improvements in the working environment as well as satisfaction in compensation. Companies should pay more attention to factors for employee performance in the company. The focus on this research is to look at the relationships of the working environment as well as compensation to employees performance. Using qualitative method of descriptive and do dissemination questionnaire. Respondents were investigated by 16 total employees in the Finance and accounting division of PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. The study was treated with validity testing and reliability testing. The results of the research in 2020 at PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry State if the work and compensation environment has a relationship to the increase in employee performance.

Keywords: *Employee Performance, Work Environment, Compensation*

ABSTRAK

Meningkatnya kinerja karyawan dapat diwujudkan dengan peningkatan pada lingkungan kerja serta kepuasan pada kompensasi. Perusahaan harus lebih memperhatikan faktor-faktor untuk peningkatan kinerja pada perusahaan. Fokus pada penelitian ini ialah melihat hubungan dari lingkungan kerja dan juga kompensasi terhadap kinerja karyawan. Menggunakan metode kualitatif deskriptif dan melakukan penyebaran kuesioner. Responden yang diteliti sebanyak 16 orang keseluruhan karyawan dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Penelitian ini diolah dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian pada tahun 2020 di PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry menyatakan jika lingkungan kerja dan kompensasi memiliki hubungan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Kata Kunci: *Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Kompensasi*

1. Pendahuluan

Unsur penting dalam mencapai dan meningkatkan tujuan perusahaan ialah keberadaan karyawan dalam peningkatan kinerja perusahaan. Kinerja karyawan akan turut membantu dalam perkembangan perusahaan ke depannya. Lingkungan kerja dengan pengelolaan yang tepat akan mendorong kualitas para pekerja dengan begitu kinerja perusahaan pun akan turut berkembang. Lingkungan kerja adalah satu bagian signifikan untuk karyawan saat melaksanakan pekerjaannya (Rahmawanti, Swasto, & Prasetya, 2014). Peningkatan kualitas lingkungan kerja harus lebih diperhatikan oleh perusahaan. Perusahaan harus memberikan keadaan lingkungan kerja yang mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan. Potu (2013) menyatakan lingkungan kerja memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Sedangkan menurut Alfiah & Riyanto (2019) kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Gambaran dari lingkungan kerja ialah keadaan dalam suatu tempat kerja yang memberikan keamanan dan kenyamanan bagi pekerja (Sofyan, 2013). Tempat bekerja, imbalan dan beratnya pekerjaan juga berdampak terhadap kinerja karyawan (Muhammad, Adolfini, & Lumintang, 2016).

Sejalan dengan hal tersebut Tulenan (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja serta kompensasi memiliki hubungan absolut atas kinerja karyawan. Menurut Logahan, Tjoe, & Naga (2012), kompensasi ialah sesuatu yang dibayarkan pada karyawan yang bukan bersumber pada pajak pendapatan baik dalam bentuk uang atau tidak. Pada penelitian Arianto (2013) lingkungan kerja, pemberian kompensasi dan pelatihan memengaruhi kinerja karyawan. Namun besaran kompensasi tidak selalu dapat meningkatkan kinerja

karyawan (Rizal, Idrus, & Mintarti, 2014).

Dapat dikatakan kinerja karyawan ialah satu pencapaian yang diraih karyawan atas sesuatu hal yang dikerjakannya (Supatmi, Nimran, & Utami, 2013). Jumlah karyawan pada perusahaan berhubungan dengan peningkatan kinerja perusahaan. Dalam peningkatan kinerja karyawan diperlukan pengelolaan yang baik dalam perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan diperoleh melalui pemberian motivasi, bonus dan evaluasi pada kinerja karyawan. Hal tersebut menjadi unsur penting dalam pengelolaan karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan. Jika tidak memperhatikan hal tersebut pelaksanaan kerja akan menurun dan mempengaruhi kinerja perusahaan.

2. Metode Penelitian

Metode kualitatif digunakan dalam penelitian ini. Pada penelitian kualitatif tidak menggunakan perhitungan statistik dalam melihat suatu hasil dari penelitian namun melihat dari berbagai sudut pandang yang mempengaruhinya (Yusuf, 2014). Sebanyak 16 orang keseluruhan karyawan dalam divisi *finance* dan *accounting* PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industri dilibatkan dalam populasi pada penelitian ini. Data primer digunakan dalam penelitian ini, yakni merupakan data atas tanggapan responden dari kuesioner yang diproses memakai uji validitas dan uji reabilitas. Uji validitas digunakan dalam menghitung akurasi dalam kuesioner yang digunakan. Uji validitas dalam kuesioner dilihat melalui gabungan skornya. Uji reliabilitas merupakan

satu alat uji dalam mengukur konsistensi pada suatu penelitian.

3. Pembahasan

Uji Validitas

Apabila pada uji validitas nilainya lebih dari 0,30 pertanyaan kuesioner dikatakan valid dan sebaliknya dikatakan tidak valid jika nilainya 0,30 ke bawah nilainya. Dari hasil uji validitas dinyatakan bahwa 15 pertanyaan yang diajukan termasuk kategori valid.

Tabel 1. Hasil Pengolahan Validitas

Vari able	quest ions	corrected item - total correlation	Expla nation
X1	1	0.86432	Valid
	2	0.829546	Valid
	3	0.863168	Valid
	4	0.792203	Valid
	5	0.789683	Valid
X2	1	0.936743	Valid
	2	0.950189	Valid
	3	0.926097	Valid
	4	0.969933	Valid
	5	0.919432	Valid
Y	1	0.731592	Valid
	2	0.818246	Valid
	3	0.844578	Valid
	4	0.773101	Valid
	5	0.71564	Valid

Sumber: data pengolahan, 2020

Uji Reliabilitas

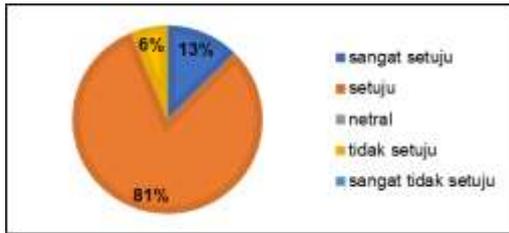
Dikatakan reliabel tingkat tinggi jika uji reabilitasnya memiliki nilai diatas 0,60. Dari hasil uji reliabilitas dinyatakan bahwa lingkungan kerja, kepuasan kompensasi, dan kinerja karyawan termasuk kategori reliabel.

Tabel 2. Hasil Pengolahan Reliabilitas

variable	Alpha Cronbach Variabel	Explanation
lingkungan kerja	0.84491259 5	Reliabel
kepuasan kompensasi	0.96575893 4	Reliabel
kinerja karyawan	0.83591331 3	Reliabel

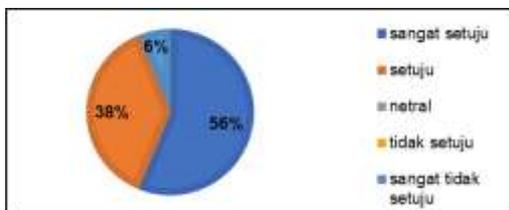
Sumber: Data Pengolahan, 2020

Lingkungan kerja memberikan dorongan dalam peningkatan kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan (Permansari, 2013). Keamanan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja dapat menjadi faktor dalam menentukan baik atau tidaknya suatu lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berhubungan pada karyawan dalam suatu perusahaan. Manajemen dalam suatu perusahaan harus memberikan perhatian lebih pada lingkungan kerja. Meningkatnya kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas lingkungan kerjanya (Hendri, 2012).



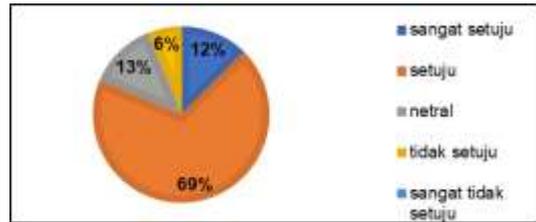
Gambar 1. Hasil Kuisisioner Terkait Keamanan Di Tempat Kerja Sudah Mampu Memberikan Kenyamanan Dalam Bekerja

Keamanan pada lingkungan kerja akan membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana 81% memilih setuju, 13% sangat setuju dan 6% tidak setuju dengan pernyataan tersebut dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Karyawan akan bekerja dengan nyaman jika lingkungan kerja yang ada dapat memberikan keamanan.



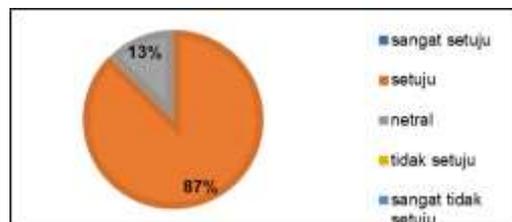
Gambar 2. Hasil Kuisisioner Terkait Menjalin Hubungan Baik Dengan Karyawan Lain

Sebanyak 56% responden memilih sangat setuju, 38% setuju dan 6% tidak setuju mengenai menjalin hubungan baik dengan karyawan lain dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Dapat dikatakan bahwa para karyawan sangat setuju mengenai menjalin hubungan baik dengan karyawan lain yang akan mampu memberikan motivasi dalam peningkatan kinerja karyawan.



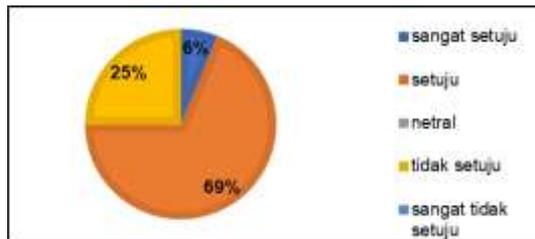
Gambar 3. Hasil Kuisisioner Terkait Fasilitas Yang Disediakan Telah Sesuai

Fasilitas yang disediakan perusahaan telah sesuai dengan 69% memilih setuju, 12% sangat setuju, 13% netral dan 6% tidak setuju dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Lebih dari setengahnya setuju jika perusahaan telah memberikan fasilitas yang sesuai yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.



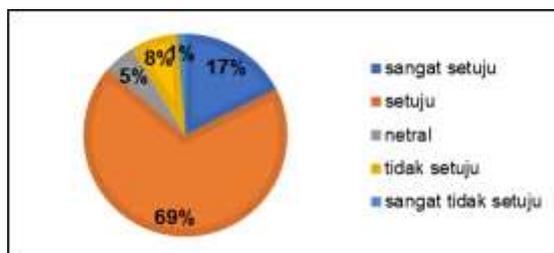
Gambar 4. Hasil Kuisisioner Terkait Lingkungan Kerja Di Perusahaan Telah Memberikan Rasa Nyaman

Sebanyak 87% memilih setuju dan 13% netral jika lingkungan kerja dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry telah memberikan rasa nyaman. Lebih dari setengahnya menyatakan jika lingkungan kerja pada perusahaan telah memberikan kenyamanan untuk karyawan dalam pelaksanaan kerja.



Gambar 5. Hasil Kuisisioner Terkait Perusahaan Memberikan Perlakuan Yang Adil Kepada Setiap Karyawan

Perusahaan telah memberikan perlakuan yang adil kepada setiap karyawan dengan 69% memilih setuju, 25% tidak setuju dan 6% setuju dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Lebih dari setengahnya sangat setuju jika karyawan telah mendapatkan perlakuan yang adil dari perusahaan.



Gambar 6. Hasil Kuisisioner Terkait Lingkungan Kerja

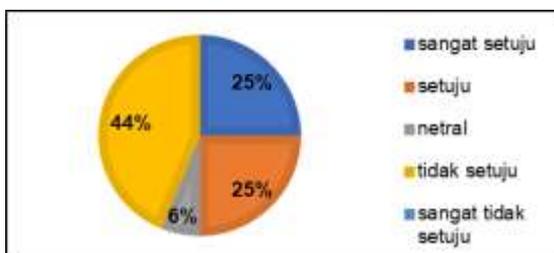
Dalam kuisisioner yang diajukan pada 16 karyawan divisi *finance* dan *accounting* PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry pada tahun 2020 mengenai lingkungan kerja sebanyak 69% setuju bahwa lingkungan kerja yang ada telah memberikan keamanan di tempat kerja yang mampu memberikan kenyamanan pada pelaksanaan kerja, terjalannya hubungan yang baik dengan karyawan lain, telah memberikan fasilitas yang sesuai, dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan para karyawan

mendapat perlakuan yang adil. Sejalan dengan penelitian (Sofyan, 2013) menerangkan jika lingkungan kerja diakibatkan oleh beberapa faktor seperti, fasilitas kerja, pemberian kompensasi dan juga hubungan kerja.

Kenyamanan pada lingkungan kerja dapat membagikan motivasi untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya menjadi lebih berkualitas. Terpenuhinya kebutuhan karyawan dibarengi dengan berkualitasnya lingkungan kerja akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Karyawan dan lingkungan kerja saling berhubungan. Keadaan lingkungan kerja akan membuat karyawan untuk berusaha beradaptasi pada lingkungan tersebut. Karyawan tidak terpisahkan dengan lingkungan kerja dan akan terus berinteraksi pada lingkungan dimana karyawan tersebut bekerja (Prakoso, Astuti, & Ruhana, 2014). Kenyamanan pada lingkungan kerja harus didukung dengan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dapat menunjang dalam menyelesaikan pekerjaan.

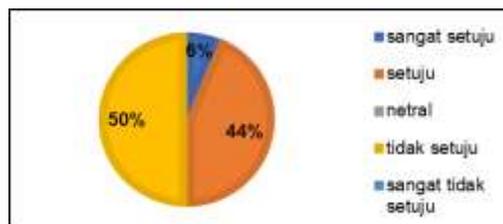
Baiknya hubungan karyawan dengan karyawan dapat memberikan nyaman pada pelaksanaan kerja. Ketidaknyamanan dalam bekerja dapat disebabkan oleh adanya hubungan yang buruk antara karyawan dengan sesama karyawan ataupun dengan atasan (Irvianti & Verina, 2015). Pemberian motivasi sebagai cara untuk peningkatan kinerja karyawan diperoleh melalui hubungan baik yang terjalin antara karyawan dengan karyawan lain ataupun antara karyawan dengan atasan.

Kompensasi yang diterima para karyawan dapat berupa fisik ataupun non fisik. Terciptanya keadilan dan tercapainya tujuan keberhasilan perusahaan merupakan tujuan kompensasi (Mondiani, 2012). Indikator lemahnya motivasi karyawan adalah kurangnya pengawasan, tidak diberikan penghargaan dari pencapaian suatu target, lingkungan kerja yang tidak memadai mengakibatkan kinerja karyawan menjadi kurang optimal (Kasenda, 2013).



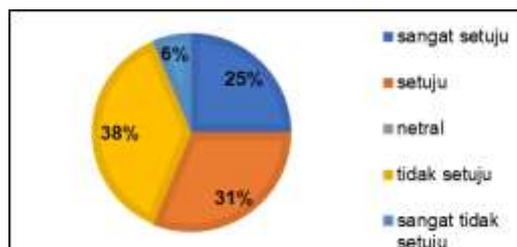
Gambar 7. Hasil Kuisisioner Terkait Perusahaan Memberikan Gaji Yang Layak Dan Dapat Memenuhi Kebutuhan Sehari-Hari

Responden sebanyak 44% tidak setuju, 25% sangat setuju, 25% setuju dan 6% netral terhadap pernyataan bahwa perusahaan memberikan gaji yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Setengah dari responden setuju bahwa perusahaan telah memberikan gaji yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.



Gambar 8. Hasil Kuisisioner Terkait Kompensasi Yang Diterima Memberikan Motivasi Dalam Bekerja

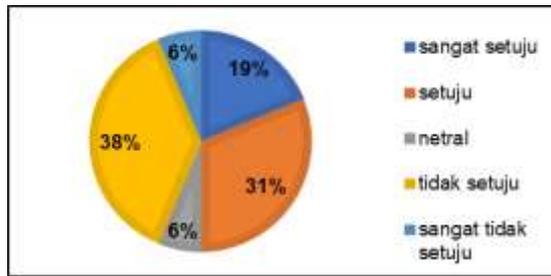
Kompensasi yang diterima dapat memberikan motivasi dalam pelaksanaan kerja, 50% memilih tidak setuju, 44% setuju dan 6% sangat setuju dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Responden yang menyatakan tidak setuju menyatakan bahwa motivasi dalam bekerja tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi yang diterima tapi dapat dipengaruhi oleh faktor lain dan responden yang setuju menyatakan jika kompensasi yang didapat baik maka kinerja karyawan pun dapat turut meningkat sejalan dengan naiknya kompensasi yang diterima.



Gambar 9. Hasil Kuisisioner Terkait Kompensasi Tidak Selalu Berupa Gaji

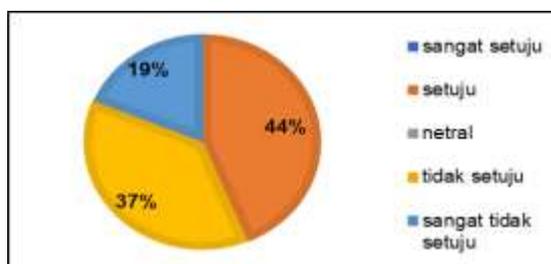
Kompensasi yang diterima tidak selalu berupa gaji sebanyak 38% tidak setuju, 31% setuju, 25% setuju dan 6% sangat tidak setuju dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Kompensasi yang diterima oleh

karyawan tidak hanya selalu berupa gaji tapi dapat juga berupa bonus dan tunjangan-tunjangan lainnya.



Gambar 10. Hasil Kuisisioner Terkait Sistem Kompensasi Yang Ada Telah Sesuai

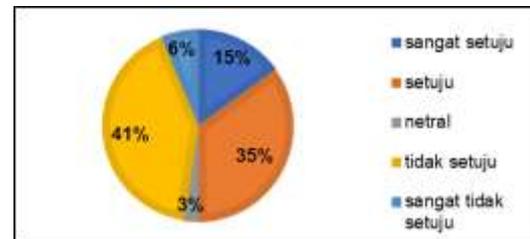
Responden menyatakan 38% tidak setuju, 31% setuju, 19% setuju, 6% netral dan 6% tidak setuju jika sistem kompensasi yang diterima telah sesuai dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Setengah dari responden menyatakan sistem kompensasi yang diterima oleh karyawan sudah sesuai.



Gambar 11. Hasil Kuisisioner Terkait Bonus Yang Diberikan Perusahaan Sesuai Dengan Berat Ringannya Pekerjaan

Pemberian bonus oleh perusahaan telah sesuai dengan pekerjaan yang dikerjakan dan 44% memilih setuju, 37% tidak setuju dan 19% sangat tidak setuju dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada

karyawan tidak melihat dari berat ringannya pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan.

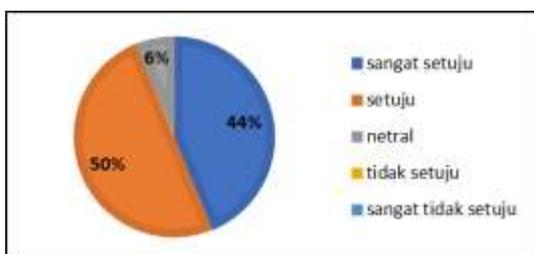


Gambar 12. Hasil Kuisisioner Terkait Kepuasan Kompensasi

Dalam kuisisioner yang diajukan pada 16 karyawan divisi *finance* dan *accounting* PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry pada tahun 2020 mengenai kompensasi sebesar 41% menyatakan bahwa perusahaan belum memberikan gaji yang cukup layak kepada karyawan, mereka merasa bahwa gaji yang saat ini diterima tidak dapat memotivasi mereka dalam bekerja, kompensasi yang diterima tidak selalu berupa gaji, sistem kompensasi yang ada selama ini belum sesuai dan bonus yang diberikan tidak sepadan dengan berat ringannya pekerjaan. Menurut Alfiah & Riyanto (2019) kompensasi merupakan sesuatu yang dibayarkan perusahaan kepada tenaga kerja baik berupa uang maupun bukan. Pengelolaan kompensasi ialah hal yang perlu mendapat perhatian dalam manajemen pengelolaan.

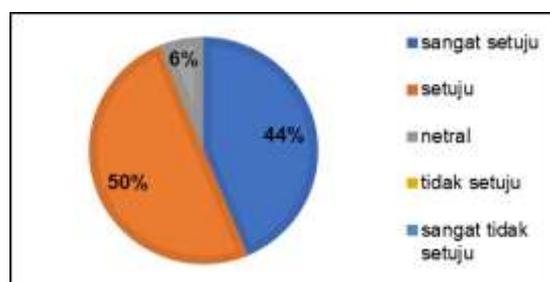
Faktor dalam kegiatan operasi perusahaan seperti faktor karyawan perlu mendapatkan perhatian agar karyawan dapat bekerja dengan maksimal untuk peningkatan kinerja yang semakin tinggi. Manajemen dalam suatu perusahaan harus memperhatikan dalam hal pemberian kompensasi kepada karyawan yang

diterima baik dalam bentuk gaji, bonus maupun tunjangan (Juliningrum & Sudiro, 2011). Satu hal yang bisa mempengaruhi perilaku pekerja agar bekerja lebih giat adalah kepuasan kompensasi. Kompensasi ialah satu cara yang berpengaruh atas pemberian motivasi bagi karyawan. Kompensasi adalah satu hal penting yang bisa membagikan motivasi untuk karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dapat diartikan bahwa karyawan dengan pendidikan, kreatifitas, kemampuan dan waktu tidak hanya untuk sekedar bekerja dalam perusahaan, tetapi ada unsur lain yaitu meminta adanya balasan atas sesuatu yang sudah dikerjakan (Trang, Mekel, & Sahlan, 2015). Kinerja karyawan penilaian dari proses kerja karyawan yang dievaluasi berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja karyawan diperlukan untuk peningkatan kualitas dan kuantitas suatu pekerjaan dan juga untuk memberikan motivasi bagi pegawai dalam pelaksanaan kerja secara maksimal. Kinerja karyawan dapat digunakan untuk melihat prestasi kerja, kesesuaian pemberian kompensasi, pengembangan karyawan, dan melihat kekurangan dalam pekerjaan.



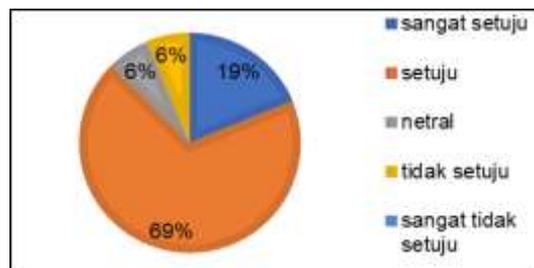
Gambar 13. Hasil Kuisisioner Terkait Selalu Berusaha Memperbaiki Kesalahan Dalam Melaksanakan Pekerjaan

50% memilih setuju, 44% responden sangat setuju dan 6% netral jika karyawan selalu berusaha memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Karyawan selalu berusaha untuk memperbaiki kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepadanya.



Gambar 14. Hasil Kuisisioner Terkait Selalu Berusaha Mencapai Target Kerja Yang Ditetapkan

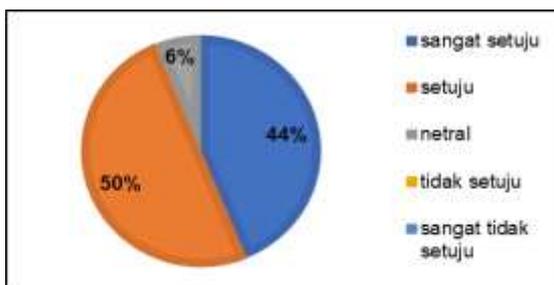
Responden sebanyak 50% memilih setuju, sangat setuju sebanyak 44% dan 6% netral pada pernyataan selalu berupaya mencapai target kerja yang ditetapkan dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Karyawan selalu berusaha untuk mencapai target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.



Gambar 15. Hasil Kuisisioner Terkait Lingkungan Kerja Mempengaruhi

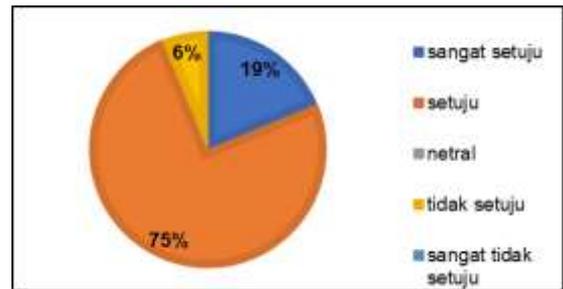
Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Yang Ditargetkan

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan dan sebanyak 69% setuju, 19% sangat setuju, 6% netral dan 6% tidak setuju dalam divisi finance dan accounting PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Jika lingkungan kerja baik dan dapat memberikan keamanan dan kenyamanan maka karyawan akan lebih termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditargetkan oleh perusahaan dengan baik.



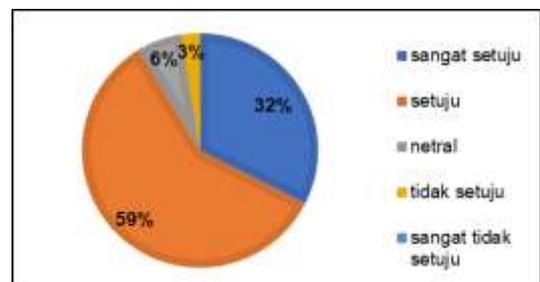
Gambar 16. Hasil Kuisisioner Terkait Bertanggung Jawab Dan Berkomitmen Dalam Bekerja

Karyawan bertanggung jawab dan berkomitmen dalam bekerja dimana 50% setuju, 44% sangat setuju dan 6% netral pada divisi *finance* dan *accounting* PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industri. Karyawan selalu berusaha untuk bertanggung jawab dan berkomitmen dalam bekerja.



Gambar 17. Hasil Kuisisioner Terkait Memiliki Pengetahuan Atas Pekerjaan Yang Dilakukan

75% memilih setuju, 19% sangat setuju dan 6% tidak setuju bahwa karyawan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan dalam divisi *finance* dan *accounting* PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry. Karyawan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dilakukan karena mereka memiliki latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja sesuai dengan pekerjaannya.



Gambar 18. Hasil Kuisisioner Terkait Kinerja Karyawan

Dalam kuisisioner yang diajukan pada 16 karyawan divisi *finance* dan *accounting* PT. Mulia Cemerlang Abadi Multi Industry pada tahun 2020 mengenai kinerja karyawan sebesar 59% setuju bahwa mereka berusaha untuk selalu memperbaiki kesalahan yang dilakukan saat bekerja, selalu berusaha mencapai target kerja yang ditetapkan, lingkungan kerja memberikan pengaruh bagi kinerja

karyawan, mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja dan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dikerjakannya. Lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan (Muhammad, Adolfina, & Genita, 2016). Kinerja karyawan dapat digunakan untuk menilai baik buruknya prestasi karyawan dalam bekerja. Pemberian motivasi yang kurang dan buruknya kualitas lingkungan kerja akan menyebabkan kerja karyawan menjadi menurun.

Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Komitmen organisasi ialah kebertahanan karyawan pada perusahaan yang dinilai melalui perilakunya dalam organisasi. Komitmen karyawan yang tinggi dapat meningkatkan kinerjanya dalam perusahaan. Tingginya komitmen karyawan akan membuat karyawan lebih memperhatikan perusahaan ke depannya. Komitmen organisasi akan menurunkan kecenderungan karyawan bekerja dengan tidak optimal. Karyawan yang berkomitmen tinggi dalam perusahaan akan bertanggung jawab pada pekerjaannya dan akan selalu bekerja dengan optimal (Sapitri, 2016).

Karyawan bertanggung jawab dengan pekerjaan yang kerjakannya. Pekerjaan yang didapatkan akan dikerjakan dengan target yang ada dan jika ada kesalahan dalam pengerjaan akan selalu berusaha untuk diperbaiki dengan lebih baik. Karyawan selalu memiliki komitmen untuk dapat turut serta meningkatkan kinerjanya untuk peningkatan pada perusahaan yang

nantinya akan berpengaruh pula pada karyawan. Karyawan memiliki pengetahuan dengan pekerjaan yang dikerjakannya karena pekerjaan yang diterima cocok dengan pengalaman kerja yang karyawan miliki.

4. Kesimpulan

Dapat disimpulkan jika lingkungan kerja yang ada telah memberikan keamanan di tempat kerja yang mampu memberikan kenyamanan pada pelaksanaan kerja, terjalinnya hubungan yang baik dengan karyawan lain, telah memberikan fasilitas yang sesuai, dapat memberikan rasa nyaman dalam bekerja dan para karyawan mendapat perlakuan yang adil. perusahaan belum memberikan gaji yang cukup layak kepada karyawan, mereka merasa bahwa gaji yang saat ini diterima tidak dapat memotivasi mereka dalam bekerja, kompensasi yang diterima tidak selalu berupa gaji, sistem kompensasi yang ada selama ini belum sesuai dan bonus yang diberikan tidak sepadan dengan berat ringannya pekerjaan. karyawan berusaha untuk selalu memperbaiki kesalahan yang dilakukan dalam bekerja, berusaha selalu mencapai target kerja yang ditetapkan, lingkungan kerja memberikan pengaruh bagi kinerja karyawan, mempunyai tanggung jawab dan komitmen dalam bekerja dan memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang dikerjakannya. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki hubungan dalam peningkatan kinerja karyawan.

DaftarPustaka

- Alfiyah, N., & Riyanto, S. (2019). *The Effect of Compensation , Work Environment and Training on Employees ' Performance of Politeknik LP3I Jakarta*. 4(5), 947–955.

- Hendri, E. (2012). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 9, 1–16.
- Irvianti, L. S. D., & Verina, R. E. (2015). Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention Karyawan pada PT XL Axiata Tbk Jakarta. *Binus Business Review*, 6(1), 117. <https://doi.org/10.21512/bbr.v6i1.995>
- Juliningrum, E., & Sudiro, A. (2011). Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(4), 665–676.
- Kasenda, R. (2013). Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 853–859. <https://doi.org/10.35794/emba.v1i3.1894>
- Logahan, J. M., Tjoe, T. F., & Naga, N. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan CV Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573. <https://doi.org/10.21512/bbr.v3i1.1344>
- Mondiani, T. (2012). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karya wan Pt. Pln (Persero) Upj Semarang. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(1), 46–54. <https://doi.org/10.14710/jab.v1i1.4317>
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Genita, L. (2016). *THE INFLUENCE OF WORK ENVIRONMENT , COMPENSATION AND WORKLOAD ON THE*. 4(1), 45–55.
- Muhammad, S. R., Adolfina, & Lumintang, G. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 4(1), 45–55.
- Nugroho, D. A., & Arianto. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200. <https://doi.org/10.21831/economia.v9i2.1809>
- Permansari, R. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pt. Augrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal*, 2(2), 1–9. <https://doi.org/10.15294/maj.v2i2.2493>
- Potu, A. (2013). Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218.
- Prakoso, R. D., Astuti, E. S., & Ruhana, I. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 14(2), 84429.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Rizal, M., Idrus, M. S., & Mintarti, R. (2014). *Effect of Compensation on*

- Motivation , Organizational Commitment and Employee Performance (Studies at Local Revenue Management in Kendari City).* 3(2), 64–79.
- Sapitri, R. (2016). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan perusahaan listrik negara area Pekanbaru. *Jom FISIP*, 3(2), 1–13.
- Sofyan, D. K. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. 2(1), 18–23.
- Supatmi, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Trang, I., Mekel, P., & Sahlan, N. I. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Airmadidi. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1), 52–62.
- Tulenan, S. (2015). the Effect of Work Environment and Compensation Toward Employee Performance At the Office of State Assets and Auction Service Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 672–682.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Kencana.