AKADEMIK E-ISSN 2774-888X
Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis
Vol. 4, No. 1, Januari 2024

Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci Meningkatkan Produktivitas Kerja

Ahmad Amirudin
Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin, Indonesia
ahmadamirudin1996@gmail.com

Submitted: 08th Aug 2023 | **Edited**: 03rd Nov 2023 | **Issued**: 01st Jan 2024

Cited on: Amirudin, A. (2024). Lingkungan Kerja dan Kompensasi: Kunci Meningkatkan Produktivitas Kerja. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis, 4*(1), 1-10.

ABSTRACT

Employee work productivity is a crucial factor in determining the success of an organization. The work environment and compensation are two factors that can influence the productivity of employees. A comfortable and conducive work environment can boost employees' morale, while fair and competitive compensation can enhance their motivation. This research aims to investigate the impact of the work environment and compensation on employee work productivity. The study employs a quantitative method with an associative approach. The population of the research comprises all employees at PT Satya Dinamika Mandiri. The sample size is 105 individuals, and data are collected through a questionnaire. Regression analysis is utilized to analyze the data and identify causal relationships among variables. The research results indicate that the work environment and compensation, when considered simultaneously, significantly affect the work productivity of employees. The work environment has a greater influence on employee work productivity compared to compensation. Based on these findings, companies need to pay attention to both factors to enhance employee work productivity. It is crucial for organizations to create a comfortable and conducive work environment and provide fair and competitive compensation. This conclusion emphasizes the importance of companies in creating a conducive work environment and adequate compensation system to increase employee productivity and welfare. By understanding and managing these aspects, companies can design more effective human resource management strategies to achieve organizational goals optimally.

Keywords: **Work Productivity, Work Environment, Compensation, Employee, HR Management**

PENDAHULUAN

Produktivitas kerja merupakan salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Semakin tinggi produktivitas kerja karyawan, maka semakin besar pula kemungkinan organisasi tersebut untuk mencapai tujuannya (Handaru & Susita, 2019). Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja dan kompensasi. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja

karyawan, sedangkan kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan (Yuliandari, et al., 2018).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan (Wibowo & Prasetyo, 2022). Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik (Wibowo & Prasetyo, 2022). Lingkungan kerja fisik meliputi aspek-aspek fisik yang ada di sekitar karyawan, seperti suhu, pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, karena karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman dan aman. Lingkungan kerja non-fisik meliputi aspek-aspek non-fisik yang ada di sekitar karyawan, seperti hubungan kerja, iklim kerja, dan budaya kerja. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena karyawan merasa nyaman dan betah bekerja di lingkungan tersebut (Ramadhan & Agustin, 2017).

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Saleh & Utomo, 2018). Kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas kerja. Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, karena karyawan merasa puas dengan imbalan yang diterimanya.

PT Satya Dinamika Mandiri merupakan salah satu perusahaan yang menyediakan menyediakan kebutuhan household hardware di Indonesia. Perusahaan ini memiliki lebin dari 150 karyawan. Dalam beberapa tahun terakhir, perusahaan ini mengalami penurunan produktivitas kerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari meningkatnya jumlah pengembalian produk, menurunnya kepuasan pelanggan, dan meningkatnya tingkat absensi. Penurunan produktivitas kerja karyawan tersebut dapat disebabkan oleh beberapa faktor, salah satunya adalah faktor lingkungan kerja dan kompensasi. Lingkungan kerja di PT Satya Dinamika Mandiri masih belum sepenuhnya memadai. Beberapa fasilitas yang dibutuhkan karyawan, seperti ruang istirahat, ruang ibadah, dan ruang kerja yang nyaman, masih belum tersedia secara memadai. Selain itu, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan juga masih belum adil dan kompetitif di beberapa bagian.

LANDASAN TEORI

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat di mana individu menjalankan kegiatan pekerjaan mereka (Mogi, et al., 2022). Aspek fisik dari lingkungan kerja mencakup elemen-elemen seperti pencahayaan, suhu, kebisingan, serta tata letak dan desain ruang kerja. Sebuah lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat menciptakan kondisi yang mendukung kesejahteraan karyawan dan meningkatkan produktivitas (Berlian & Rafida, 2022). Selain itu, aspek sosial dalam lingkungan kerja melibatkan interaksi antar-karyawan, budaya perusahaan, serta tingkat dukungan dan kolaborasi di antara tim kerja. Sebuah budaya kerja yang positif dan kolaboratif dapat menciptakan atmosfer yang memotivasi karyawan untuk memberikan kontribusi maksimal.

Aspek psikologis lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti kejelasan tugas, tanggung jawab yang diberikan, dan peluang pengembangan karir (Trisnawaty & Parwoto, 2021). Memberikan karyawan tanggung jawab yang jelas dan memberikan peluang untuk pertumbuhan profesional dapat meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Secara keseluruhan, lingkungan kerja yang seimbang dan mendukung tidak hanya menciptakan tempat di mana pekerja dapat menyelesaikan tugas-tugas mereka secara efisien, tetapi juga dapat meningkatkan kebahagiaan dan kesejahteraan secara keseluruhan (Yandi, 2022).

Kompensasi

Kompensasi dalam konteks organisasi mengacu pada seluruh paket imbalan, termasuk gaji, tunjangan, dan manfaat lainnya, yang diberikan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kontribusi dan layanan yang mereka berikan kepada perusahaan (Zulvianti, et al., 2023). Gaji biasanya merupakan komponen utama dari kompensasi dan mencerminkan nilai finansial dari pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Namun, kompensasi juga dapat mencakup bonus, tunjangan kesehatan, pensiun, dan insentif lainnya yang bertujuan untuk memberikan nilai tambah dan meningkatkan motivasi karyawan.

Selain fungsi finansialnya, kompensasi juga berperan dalam menjaga keadilan dan kepuasan karyawan. Sistem kompensasi yang adil dan transparan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk

berkinerja tinggi (Mutiadi, et al., 2021). Kompensasi juga menjadi alat penting dalam membangun dan memelihara karyawan yang kompeten dan berkomitmen. Dengan merancang program kompensasi yang sesuai dengan industri dan kebijakan perusahaan, organisasi dapat menarik, mempertahankan, dan memotivasi talenta yang berkontribusi signifikan terhadap kesuksesan jangka panjang perusahaan.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merujuk pada tingkat efisiensi dan hasil yang dihasilkan oleh seorang pekerja atau kelompok kerja dalam suatu periode waktu tertentu (Herispon & Daulay, 2021). Hal ini berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menghasilkan output atau hasil kerja dengan menggunakan sumber daya yang tersedia. Produktivitas tidak hanya terkait dengan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga berkaitan dengan kualitas dan nilai tambah dari hasil kerja tersebut. Sebuah tingkat produktivitas yang tinggi mencerminkan efisiensi dalam pemanfaatan waktu, energi, dan keterampilan untuk mencapai tujuan kerja.

Faktor-faktor yang dapat memengaruhi produktivitas kerja melibatkan aspek-aspek seperti lingkungan kerja yang kondusif, kejelasan tugas, motivasi, keterampilan karyawan, dan dukungan manajemen. Lingkungan kerja yang positif dan mendukung dapat meningkatkan semangat dan fokus karyawan, sementara tugas yang jelas dan mendukung pengembangan keterampilan dapat meningkatkan efisiensi pekerjaan (Hanif, et al., 2022). Motivasi juga memainkan peran penting, karena karyawan yang termotivasi cenderung bekerja dengan lebih efektif dan berkontribusi lebih besar terhadap tujuan organisasi (Dahlia, 2019). Produktivitas kerja yang optimal tidak hanya bermanfaat bagi perusahaan dengan meningkatkan efisiensi operasional, tetapi juga memberikan dampak positif pada kesejahteraan karyawan dan keberlanjutan jangka panjang organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif kausal untuk menyelidiki hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Metode analisis yang diterapkan adalah regresi linear berganda, yang memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Data penelitian dikumpulkan secara primer melalui penyebaran

kuesioner kepada karyawan PT Satya Dinamika Mandiri, yang merupakan sampel penelitian sebanyak 105 orang. Pemilihan sampel menggunakan teknik sampel acak sederhana dari total populasi sebanyak 150 orang.

Data penelitian terdiri dari jawaban responden terhadap serangkaian pertanyaan dalam bentuk angka dengan menggunakan kategorisasi pendapat skala Likert. Analisis statistik melibatkan uji deskriptif untuk merinci karakteristik data, uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen pengukuran, uji prasyarat untuk memastikan data memenuhi asumsi regresi linear berganda, dan uji hipotesis untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Metodologi ini memberikan kerangka yang kokoh untuk menjawab pertanyaan penelitian dan menghasilkan temuan yang dapat diandalkan untuk mendukung kesimpulan penelitian.

HASIL PENELITIAN

Analisis Kuesioner Lingkungan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan sebaran kuesioner, mayoritas responden (sebanyak 61%) menganggap bahwa hubungan kerja yang harmonis menjadi indikator lingkungan kerja yang paling mempengaruhi. Persentase ini mencerminkan pentingnya dinamika interpersonal di tempat kerja dan betapa pentingnya harmoni dalam berinteraksi antar-rekan kerja. Kondisi hubungan kerja yang positif dapat memberikan dampak positif terhadap semangat, motivasi, dan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi perusahaan dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih fokus pada pembinaan hubungan kerja yang positif dan harmonis di dalam organisasi. Dengan menanggapi temuan ini, perusahaan dapat mengembangkan kebijakan dan program yang mendukung kolaborasi dan komunikasi yang lebih baik di antara karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan dan kinerja optimal. Kesimpulan ini dapat membantu organisasi untuk lebih efektif menanggapi kebutuhan dan harapan karyawan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan keberlanjutan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan.

Analisis Kuesioner Kompensasi

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan sebaran kuesioner, mayoritas responden (sebanyak 78%) mengidentifikasi bahwa kompensasi finansial menjadi indikator yang paling signifikan dalam mempengaruhi persepsi mereka terhadap kompensasi. Persentase ini mencerminkan bahwa aspek finansial, seperti gaji dan tunjangan lainnya, memiliki dampak besar terhadap motivasi dan kepuasan karyawan. Kompensasi finansial yang adil dan kompetitif dapat dianggap sebagai bentuk pengakuan atas kontribusi dan kinerja karyawan, yang pada gilirannya dapat memotivasi mereka untuk mencapai hasil yang lebih baik dan berkomitmen terhadap tujuan perusahaan.

Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen sumber daya manusia untuk menyusun kebijakan kompensasi yang lebih efektif dan sesuai dengan harapan karyawan. Dengan menanggapi temuan ini, perusahaan dapat merinci dan menyesuaikan skema kompensasi finansial, memberikan penekanan pada keadilan dan keseimbangan antara upah dan kinerja. Kebijakan yang mendukung kompensasi finansial yang kompetitif dapat membantu perusahaan menarik dan mempertahankan bakat yang berkualitas serta meningkatkan kepuasan karyawan (Afriliani, et al., 2022). Kesimpulan ini dapat menjadi landasan bagi perusahaan untuk terus meningkatkan sistem kompensasi mereka, menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi, dan pada gilirannya, meningkatkan kinerja dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Analisis Kuesioner Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil sebaran kuesioner, penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden (sebanyak 64%) mengidentifikasi capaian target sebagai indikator yang paling signifikan dalam mempengaruhi produktivitas kerja mereka. Persentase ini mencerminkan pentingnya pengukuran kinerja berdasarkan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adanya pemahaman dan fokus terhadap pencapaian target dapat memberikan landasan yang jelas bagi karyawan untuk mengarahkan upaya mereka, meningkatkan fokus, dan mengoptimalkan produktivitas. Temuan ini menyoroti kebutuhan perusahaan untuk merancang sistem evaluasi kinerja yang transparan dan dapat diukur, sekaligus memberikan umpan balik yang jelas terkait pencapaian target sebagai faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Dengan temuan ini, perusahaan dapat menanggapi dengan lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas kerja. Mereka dapat menyesuaikan strategi manajemen kinerja, memberikan pelatihan yang sesuai, dan memberikan insentif yang relevan untuk mendorong karyawan mencapai dan bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Kesimpulan ini memberikan panduan bagi perusahaan untuk lebih memahami faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, sehingga dapat mengimplementasikan kebijakan dan praktik manajemen yang lebih efektif untuk memacu kinerja individu dan keseluruhan organisasi.

Analisis Hipotesis 1

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja bersifat signifikan secara statistik. Artinya, pengaruh tersebut dapat digeneralisasikan ke populasi. Nilai koefisien regresi sebesar 0.491 menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja. Artinya, setiap peningkatan 1 unit pada lingkungan kerja akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0.491 unit.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan lingkungan kerja, antara lain:

1. Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman. Lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan mengurangi risiko kecelakaan kerja.
2. Menciptakan hubungan kerja yang harmonis. Hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan dan meningkatkan kolaborasi dan kerja sama tim.
3. Menciptakan iklim kerja yang kondusif. Iklim kerja yang kondusif dapat meningkatkan kreativitas dan inovasi karyawan.

Analisis Hipotesis 2

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik kompensasi, maka semakin tinggi pula produktivitas kerja karyawan. Nilai signifikansi sebesar 0.000 < 0.05 menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja bersifat signifikan secara statistik. Artinya, pengaruh tersebut dapat digeneralisasikan ke populasi. Nilai koefisien regresi sebesar 0.430 menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap produktivitas kerja. Artinya, setiap peningkatan 1 unit pada kompensasi akan menyebabkan peningkatan produktivitas kerja sebesar 0.430 unit.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, perusahaan perlu memperhatikan kompensasi sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Perusahaan dapat melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kompensasi, antara lain:

1. Melakukan survei kompensasi secara berkala. Survei kompensasi dapat membantu perusahaan untuk mengetahui apakah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sudah adil dan kompetitif.
2. Meningkatkan gaji karyawan secara berkala. Peningkatan gaji karyawan dapat dilakukan secara tahunan atau berdasarkan kinerja karyawan.
3. Menyediakan berbagai tunjangan kepada karyawan. Tunjangan dapat berupa tunjangan kesehatan, tunjangan pendidikan, dan tunjangan transportasi.

Analisis Hipotesis 3

Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menggambarkan adanya pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi umum 0.05, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja adalah signifikan secara statistik. Nilai determinasi sebesar 0.655 juga menunjukkan bahwa sekitar 65.5% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan kompensasi, sementara sebagian kecil sisanya mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam model.

Temuan ini memberikan konfirmasi kuat terhadap hubungan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan produktivitas kerja karyawan. Oleh karena itu, organisasi dapat

mengambil langkah-langkah konkret untuk memperbaiki kinerja karyawan dengan meningkatkan kondisi lingkungan kerja yang mendukung dan meninjau sistem kompensasi mereka agar lebih adil dan memotivasi. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor ini, perusahaan dapat mengoptimalkan strategi manajemen sumber daya manusia mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan merangsang produktivitas karyawan secara efektif.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi berperan secara signifikan dalam memengaruhi produktivitas kerja karyawan. Temuan menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif yang kuat dengan nilai signifikansi sebesar 0.000, menandakan hubungan yang signifikan. Koefisien regresi sebesar 0.491 menunjukkan arah dan kekuatan hubungan positif antara lingkungan kerja yang kondusif dengan peningkatan produktivitas karyawan. Selain itu, kompensasi juga terbukti memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan koefisien regresi sebesar 0.430. Hasil ini mengindikasikan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memberikan dorongan positif terhadap kinerja karyawan.

Kombinasi antara lingkungan kerja dan kompensasi juga memperkuat pengaruhnya terhadap produktivitas kerja, dengan nilai determinasi sebesar 0.655. Artinya, sekitar 65.5% variasi dalam produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh kedua faktor tersebut. Kesimpulan ini menegaskan pentingnya perusahaan dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan sistem kompensasi yang memadai untuk meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan karyawan. Dengan memahami dan mengelola aspek-aspek ini, perusahaan dapat merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif untuk mencapai tujuan organisasional secara optimal.

DAFTAR PUSTAKA

Afriliani, R., Bhakti, D. K., & Aprilia, H. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Kompetitif Bisnis*, *1*(7), 10-10.

Berlian, B., & Rafida, V. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di PT. Winaros Kawula Bahari Beji-Pasuruan. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, *10*(1), 81-93.

Dahlia, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi (studi kasus PT. Sumber Graha Sejahtera (SGS). *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, *5*(1), 11-16.

Handaru, A. W., & Susita, D. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Kasus Pt Artolite Indah Mediatama). *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, *10*(2), 386-404.

Hanif, M. R. N., Wahono, B., & Suharto, M. K. A. B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja (Studi Perkebunan Sawit Kalimantan Barat). *E-JRM: Elektronik Jurnal Riset Manajemen*, *12*(01).

Herispon, H., & Daulay, N. I. O. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja pada PTPN V Sei Galuh Kampar, Riau. *Jurnal daya saing*, *7*(3), 335-349.

Mogi, A., Priadana, S., Affandi, A., & Narimawati, U. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada pt. Raya azura persada. *RJABM (Research Journal of Accounting and Business Management)*, *6*(1), 42-48.

Mutiadi, N. A., Gunawan, A., & Sucipto, I. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja PT. Mugai Indonesia. *IKRAITH-EKONOMIKA*, *4*(3), 193-203.

Ramadhan, F., & Agustin, S. (2017). Pengaruh kompensasi, Lingkungan Kerja, K3 Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatranding. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, *6*(12).

Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di Pt. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, *11*(1).

Trisnawaty, M., & Parwoto, P. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap produktivitas kerja karyawan (studi kasus pada bagian produksi 1 PT Js Jakarta). *Jurnal Manajemen Dayasaing*, *22*(2), 84-92.

Wibowo, N. F., & Prasetyo, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, *4*(3), 387-398.

Yandi, A. (2022). Literature Review Model Produktivitas Karyawan: Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi. *Jurnal Ilmu Multidisplin*, *1*(1), 23-32.

Yuliandari, N. K., Bagia, I. W., & Suwendra, I. W. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Loster Pada UD Yuri Desa Pangkung Buluh Kecamatan Melaya Kabupaten Jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, *4*(2), 114-120.

Zulvianti, N., Yeni, F., & Zulbadri, Z. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Garin Masjid Kecamatan Kuranji Kota Padang. *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, *8*(3), 2230-2248.