



Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT GOS Indoraya

¹Anindya Najmina Nareswari, ²Bunga Karnelia, ³Keysha Azahra Ramadhani

¹⁻³Universitas Pembangunan Jaya, Indonesia

Email : ¹anindya.najminanareswari@student.upj.ac.id, ²bunga.karnelia@student.upj.ac.id,

³keysha.azahraramadhani@student.upj.ac.id

Alamat: Blok B7/P, Jl. Cendrawasih Raya Bintaro Jaya, Sawah Baru, Kec. Ciputat, Kota Tangerang Selatan, Banten 15413

Korespondensi penulis: anindya.najminanareswari@student.upj.ac.id

Abstract. *This study aims to analyze the influence of work environment and compensation on employee performance at PT GOS Indoraya. Through a literature review and case analysis, this study concludes that both a conducive work environment and a fair compensation system play a significant role in improving employee performance. A good work environment includes both physical and non-physical aspects, while compensation encompasses salary, benefits, and other rewards. PT GOS Indoraya has made several efforts to improve employee performance, but there is still potential for further development. This study provides recommendations for the company to conduct regular evaluations of the work environment and compensation system, as well as develop more comprehensive training and career development programs.*

Keywords: *Work, Environment, Compensation, Employee, Performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT GOS Indoraya. Melalui studi literatur dan analisis kasus, penelitian ini menyimpulkan bahwa baik lingkungan kerja yang kondusif maupun sistem kompensasi yang adil memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik meliputi aspek fisik dan non-fisik, sementara kompensasi mencakup gaji, tunjangan, dan benefit lainnya. PT GOS Indoraya telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun masih terdapat potensi yang dapat dikembangkan lebih lanjut. Penelitian ini memberikan rekomendasi bagi perusahaan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap lingkungan kerja dan sistem kompensasi, serta mengembangkan program pelatihan dan pengembangan karir yang lebih komprehensif.

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

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu aset terpenting dalam keberhasilan suatu organisasi. Kinerja karyawan yang optimal dapat dicapai ketika mereka bekerja dalam kondisi yang mendukung produktivitas serta kesejahteraan psikologis. Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya mengacu pada aspek fisik seperti keselamatan kerja atau kenyamanan, tetapi juga pada aspek mental yang sering kali menjadi penentu dalam efektivitas kerja seseorang. Dalam beberapa tahun terakhir, perhatian terhadap kesehatan mental di tempat kerja semakin meningkat seiring dengan tingginya prevalensi stres, burnout, dan gangguan mental lainnya yang dialami karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental dapat berperan penting dalam meningkatkan motivasi, keterlibatan, dan performa karyawan. Ketika karyawan

merasa didukung secara emosional, memiliki akses ke layanan kesehatan mental, serta bekerja di lingkungan yang mengedepankan keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi, mereka lebih cenderung untuk tampil maksimal dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2013). Lalu Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Prestasi kerja didefinisikan sebagai pemenuhan tugas atau keterampilan terkait pekerjaan oleh seorang karyawan (Lestary & Harmon, 2017). Stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari lingkungan luar maupun dari dalam diri seseorang. Stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi pegawai, seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi tempatnya bekerja. Stress dapat sangat membantu tetapi juga dapat berperan salah (disfunctional) atau merusak prestasi kerja (Nurmalasari et al., 2015). Menurut (B. Nugraha & Syahrinullah, 2024) Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan, dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Kinerja karyawan yang baik menjadi suatu keharusan pada setiap Perusahaan supaya bisa menciptakan perusahaan yang baik dan tujuan perusahaan tercapai.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh 2 indikator penting yaitu pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi, lingkungan kerja sendiri adalah segala sesuatu yang tampak fisiknya berhubungan dengan organisasi perusahaan atau kantor (Panjaitan, 2017). Karyawan yang bekerja di lingkungan yang mendukung kesehatan mental biasanya mengalami penurunan tingkat stres, peningkatan motivasi, serta perbaikan dalam kualitas hidup mereka. Penerapan program kesehatan mental yang komprehensif di tempat kerja, seperti layanan konseling dan pelatihan untuk karyawan, terbukti sebagai strategi efektif dalam menjaga kesehatan mental individu dan meningkatkan produktivitas (Hutagalung, 2024). Selain itu, dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental tentu mengurangi tingkat turnover pada karyawan, hal ini menimbulkan suasana kerja yang lebih produktif. Karena dengan

penyesuaian diri yang lebih sehat antara individu dengan dirinya sendiri menjadi hal yang sangat penting di tempat kerja (Anugrah Riyanto et al., 2024).

Hal ini, pentingnya mengakui bahwa gangguan kesehatan mental di tempat kerja bukan hanya berdampak pada individu saja, tetapi juga pada produktivitas dan kesejahteraan perusahaan secara keseluruhan (Fadillah, 2024). Sehingga, jika karyawan merasa diri mereka didukung dan kesehatan mental mereka kerja oleh perusahaan, maka dapat meningkatkan loyalitas serta berkontribusi maksimal untuk pencapaian perusahaan. Dengan demikian, perusahaan untuk memprioritaskan kesejahteraan mental karyawan, baik dari lingkungan kerja yang mendukung, program kesehatan mental, serta sumber daya yang dapat membantu mengatasi masalah kesehatan mental (Fadillah, 2024).

Selanjutnya terkait kompensasi kerja yang mana kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka (Supatami et al., 2013). Kompensasi menjadi salah satu faktor penting dalam membangun hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawan. Jika seorang karyawan merasa tidak nyaman, kurang termotivasi, atau tidak puas dengan gaji yang diterima, kemungkinan besar kinerjanya akan menurun. Hal ini karena faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi produktivitas, kualitas kerja, dan kehadiran karyawan.

Hal ini sejalan dengan PT. GOS Indoraya yang merupakan salah satu perusahaan jasa penyedia Outsourcing Solution di Indonesia dan perusahaan ini bergerak dalam bidang Penyediaan dan Pengelolaan Tenaga Kerja. PT. GOS Indoraya dapat melakukan evaluasi menyeluruh terhadap lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang ada. Dengan melibatkan karyawan dalam proses evaluasi, perusahaan dapat mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengembangkan program-program yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja.

2. KAJIAN TEORITIS

Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja memainkan peran krusial dalam menentukan tingkat produktivitas dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang sehat tidak hanya mencakup aspek fisik seperti kebersihan, keamanan, dan kenyamanan, tetapi juga aspek non-fisik seperti hubungan antar karyawan dan dukungan dari manajemen. Menurut (Lestary & Harmon, 2017b), lingkungan kerja yang positif dapat meningkatkan motivasi dan efisiensi kerja, yang berujung pada peningkatan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor seperti

pencahayaannya, suhu ruangan, kebisingan, dan tata letak kantor dapat memengaruhi kenyamanan dan fokus kerja karyawan (Norianggono et al., 2014).

Selain itu, aspek non-fisik seperti hubungan interpersonal dan suasana kerja yang kondusif juga penting. (Burhan et al., 2022) menekankan bahwa lingkungan kerja secara fisik maupun non-fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap performa karyawan. Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya mengurangi tingkat stres, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan meningkatkan loyalitas karyawan.

Kompensasi

Dalam perusahaan, karyawan merupakan bagian yang sangat penting dalam mencapai tujuan. Setiap karyawan tentunya memiliki banyak perbedaan dalam keahlian, kemampuan, kebutuhan dan jenis kelamin. Salah satu bentuk *achievement* / penghargaan yang diberikan perusahaan atas kinerja dari karyawan adalah kompensasi. Dengan diberikannya penghargaan dan pengakuan, karyawan akan memberikan kinerja terbaiknya sebagai timbal balik atas penghargaan yang diberikan oleh perusahaan juga untuk mempertahankan dan memelihara semangat kerja serta motivasi para pegawai. (Harahap et al., 2019) kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sedangkan (Harahap et al., 2019) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk aktivitas kerja mereka. Lain hal nya dengan pendapat (Harahap et al., 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2016) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut: 1) Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja 2) Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan 3) Serikat Buruh / Organisasi karyawan 4) Produktivitas Kerja Karyawan 5) Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres 6) Biaya Hidup / *Cost of Living* 7) Posisi Jabatan Karyawan 8) Pendidikan dan Pengalaman Kerja 9) Kondisi Perekonomian Nasional 10) Jenis dan Sifat Pekerjaan.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. (Naharuddin & Sadegi, 2013) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang positif dan sistem kompensasi yang memadai berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa nyaman di lingkungan kerja dan mendapatkan kompensasi yang sesuai cenderung lebih termotivasi dan produktif.

3. METODE PENELITIAN

Studi pustaka merupakan metode penelitian yang mengandalkan pengumpulan data dari berbagai sumber tertulis seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, dan sumber daring yang relevan dengan topik penelitian. Tujuan utama dari metode ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang mendalam tentang teori, konsep, dan temuan-temuan sebelumnya yang berkaitan dengan permasalahan yang sedang diteliti. Dengan demikian, studi pustaka dapat memberikan landasan yang kuat bagi pengembangan kerangka berpikir dan metodologi penelitian.

Proses studi pustaka melibatkan beberapa tahapan, mulai dari identifikasi kata kunci yang relevan, pencarian sumber pustaka, evaluasi kualitas sumber, hingga pengambilan data dan pencatatan informasi penting. Tahapan-tahapan ini dilakukan secara sistematis untuk memastikan bahwa data yang diperoleh relevan dan dapat diandalkan. Hasil dari studi pustaka kemudian akan disajikan dalam bentuk tinjauan pustaka yang menjadi bagian integral dari laporan penelitian.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja

Pada perkembangan suatu perusahaan, tidak terlepas dari lingkungan, yang artinya lingkungan ini dapat memberikan dampak positif dan negatif bagi suatu perusahaan. Lingkungan kerja mencakup kondisi tempat di mana individu melaksanakan tugas sesuai dengan ketentuan kerja yang telah disepakati (Wahyuningsih, 2018). Lingkungan kerja yang mendukung tidak hanya sekedar memberikan kenyamanan, tetapi juga mendukung langsung pada produktivitas serta kinerja karyawan. Menurut (Lestary & Harmon, 2017b), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat menentukan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang tepat dapat mendukung keberlanjutan pekerjaan serta meningkatkan motivasi, efisiensi

pada kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Maka dari itu, lingkungan kerja menjadi suatu hal penting yang harus diperhatikan dikarenakan dapat berpengaruh pada kinerja karyawan (Nabawi, 2019).

Perusahaan juga perlu memikirkan aspek fisik dan non-fisik dari lingkungan kerja. Pada aspek lingkungan kerja fisik ini merupakan tempat kerja yang menjadi hal penting bagi kinerja, kepuasan, hubungan sosial karyawan dan juga kesehatan karyawan (Lestary & Harmon, 2017b). Menurut (Norianggono et al., 2014), lingkungan kerja fisik mempunyai 2 kategori, yang dimana pada kategori pertama lingkungan yang berhubungan langsung dengan dengan karyawan atau yang berada dekat pada karyawan, seperti meja, kursi, dan lainnya. Sedangkan kategori yang kedua yaitu lingkungan yang mempengaruhi kondisi individu, seperti pencahayaan, udara, kebisingan, dan lainnya. Pada aspek lingkungan kerja non-fisik ini merupakan suatu situasi lingkungan kerja karyawan yang berbentuk suasana atau keadaan kerja yang harmonis baik dari bawahan, atasan, dan rekan kerja (Lestary & Harmon, 2017b) . Lingkungan kerja non-fisik ini disimpulkan sebagai kondisi yang berkaitan pada hubungan karyawan dan juga atasan (Norianggono et al., 2014). Di beberapa perusahaan menurut (Burhan et al., 2022), lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut (Burhan et al., 2022) mendefinisikan, “Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung”. (Panjaitan, 2017) mendefinisikan, ”Lingkungan kerja merupakan bagian dari komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja”.

Kompensasi

Kompensasi merupakan aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, yang memiliki berbagai definisi dari para ahli. (Harahap et al., 2019) mendefinisikan kompensasi sebagai sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Sementara itu, menurut (Panjaitan, 2017), kompensasi mencakup segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas aktivitas kerja mereka. Berbeda dengan pendapat tersebut, Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kompensasi meliputi semua pendapatan, baik dalam bentuk uang, barang, langsung, maupun tidak langsung, yang diberikan sebagai imbalan atas kontribusi karyawan kepada perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2016: 241-243) dalam (Nugraha et al., 2017) menyatakan, kompensasi dapat dibedakan menjadi beberapa jenis:

1) Kompensasi Tidak Langsung

Jaminan dianggap sebagai bentuk kompensasi tidak langsung karena biasanya tidak terkait dengan kinerja kerja.

A. Jaminan asuransi, Perusahaan menyediakan berbagai jenis asuransi untuk karyawan, seperti asuransi kesehatan, jiwa, kecelakaan kerja, dan pensiun.

Tujuannya adalah untuk memberikan rasa aman dan perlindungan finansial bagi karyawan dan keluarga mereka. Manfaat asuransi ini dapat mencakup biaya pengobatan, santunan kematian, atau dana pensiun.

B. Jaminan keamanan bagi pegawai, Perusahaan bertanggung jawab untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman bagi semua karyawan. Ini termasuk menyediakan peralatan keselamatan kerja yang memadai, melakukan pelatihan keselamatan kerja secara berkala, serta menerapkan prosedur keamanan yang ketat. Tujuannya adalah untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja dan melindungi kesehatan dan keselamatan karyawan.

C. Jaminan cuti, Perusahaan memberikan hak cuti kepada karyawan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Jenis cuti yang umum diberikan meliputi cuti tahunan, cuti sakit, cuti melahirkan, dan cuti besar. Cuti sangat penting untuk memberikan kesempatan bagi karyawan untuk beristirahat dan memulihkan tenaga, sehingga mereka dapat kembali bekerja dengan lebih produktif.

D. Jaminan kafetaria: penyesuaian jam kerja, Perusahaan menyediakan fasilitas kafetaria atau kantin untuk karyawan, yang memungkinkan mereka mendapatkan makanan dan minuman dengan harga yang terjangkau. Selain itu, perusahaan juga seringkali memberikan fleksibilitas dalam pengaturan jam kerja, seperti sistem kerja fleksibel atau work from home. Fasilitas kafetaria dan fleksibilitas jam kerja ini bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan dan kepuasan kerja karyawan.

2) Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap umumnya tidak berhubungan langsung dengan kinerja karyawan. Jenis imbalan ini penting karena dapat mempengaruhi sikap karyawan, tuntutan serikat pekerja, persaingan dalam organisasi, serta mematuhi peraturan pemerintah. Kompensasi pelengkap adalah segala bentuk imbalan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan di luar kompensasi dasar dan kompensasi tidak langsung. Jenis kompensasi ini seringkali bersifat khusus dan diberikan berdasarkan kriteria tertentu, seperti prestasi kerja, jabatan, atau masa kerja.

- A. Tidak Langsung Berhubungan dengan Kinerja: Meskipun kompensasi pelengkap dapat diberikan sebagai penghargaan atas prestasi kerja, namun tidak selalu demikian. Beberapa jenis kompensasi pelengkap diberikan secara berkala atau sebagai bentuk kesejahteraan karyawan.
- B. Pentingnya Kompensasi Pelengkap:
 - a. Mempengaruhi Sikap Karyawan: Kompensasi pelengkap dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kepuasan kerja karyawan.
 - b. Tuntutan Serikat Pekerja: Serikat pekerja seringkali menuntut adanya kompensasi pelengkap yang lebih baik bagi anggotanya.
 - c. Persaingan dalam Organisasi: Perusahaan perlu memberikan kompensasi pelengkap yang kompetitif untuk menarik dan mempertahankan karyawan terbaik.
 - d. Peraturan Pemerintah: Beberapa jenis kompensasi pelengkap diwajibkan oleh peraturan pemerintah, seperti tunjangan hari raya atau tunjangan kesehatan.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai dalam kurun waktu tertentu, yang mencerminkan kualitas dan kuantitas pencapaian tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Suptami et al., 2013). Kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada individu, namun juga berkontribusi signifikan dalam meningkatkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan, hal ini sejalan karena kinerja karyawan memberikan kontribusi penting dalam meningkatkan kinerja bisnis (Thi Nong et al., 2024). Dalam kondisi bisnis yang kompetitif saat ini, kinerja karyawan yang tinggi menjadi aset berharga yang dapat membedakan suatu organisasi dari pesaingnya. Kinerja karyawan yang optimal sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk lingkungan kerja dan kompensasi karyawan.

Menurut Naharuddin dan Sadegi (2013) dalam (Lestary & Harmon, 2017b) kemauan dan keterbukaan karyawan dalam bekerja sangat mempengaruhi kinerja mereka. Karyawan yang memiliki kemauan dan terbuka cenderung lebih produktif. Manajemen yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan pelatihan yang relevan, dan memberikan umpan balik yang konstruktif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif juga berperan penting dalam mendorong kemauan dan keterbukaan tersebut. Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya memotivasi karyawan untuk lebih terlibat dalam tugas mereka (Rennie et al., 2024). Selain itu, kompensasi yang adil dan transparan dapat meningkatkan rasa keadilan di antara karyawan, sehingga mereka lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka (Armansyah, 2024). Dengan demikian, kombinasi dari lingkungan kerja yang mendukung dan sistem kompensasi yang memadai akan menciptakan kondisi ideal bagi karyawan untuk berkembang dan mencapai kinerja optimal.

PT GOS Indoraya

Berdasarkan penelitian (Kartika, 2022) selain memberikan gaji pokok PT GOS Indoraya juga memberikan kompensasi lain untuk memberikan kenyamanan bagi para karyawannya yaitu memberikan jaminan kesehatan kepada karyawan melalui BPJS Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan. Selain itu, perusahaan juga menerapkan waktu kerja yang lebih singkat, yaitu hanya 6 jam per hari, dari pukul 09.00 hingga 15.00. Selain itu dari sisi lingkungan kerja pengembangan karir menjadi aspek penting dalam perusahaan yang memerlukan perhatian serius untuk meningkatkan kinerja, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kepuasan karyawan. Perusahaan perlu melaksanakan program karir secara efektif agar semua karyawan memiliki kesempatan yang setara untuk mendapatkan promosi jabatan. Salah satu hal yang dapat diciptakan untuk menjaga lingkungan kerja yang nyaman adalah pengembangan karir. PT. GOS Indoraya telah menetapkan program pelatihan sebagai bagian dari prosedur operasional standar (SOP) untuk membantu karyawan mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka. Meskipun demikian, pelaksanaan program tersebut masih terbatas pada beberapa karyawan yang secara proaktif meminta pelatihan, sehingga tidak semua karyawan merasakan manfaatnya secara merata. Pelatihan yang diberikan biasanya berkaitan dengan keterampilan perangkat lunak, penggunaan Microsoft Excel, sistem penggajian, ketenagakerjaan, dan berbagai manfaat lainnya.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan kajian terhadap pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT GOS Indoraya, dapat disimpulkan bahwa kedua faktor tersebut memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun psikologis, serta sistem kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya. PT GOS Indoraya telah melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan, namun masih terdapat potensi yang dapat dikembangkan lebih lanjut.

Untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT GOS Indoraya, disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap lingkungan kerja dan sistem kompensasi yang ada. Selain itu, perusahaan perlu lebih fokus pada pengembangan program pelatihan yang relevan dengan kebutuhan karyawan, serta membangun jalur karir yang jelas untuk memberikan motivasi dan kepastian bagi karyawan. Dengan demikian, PT GOS Indoraya dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan karyawan yang lebih loyal.

DAFTAR REFERENSI

Anugrah Riyanto, A., Syifa Agriena Putrie Ariyanto, D., Ibnasya, P., Atika Falah, R., & Bhayangkara Jakarta Raya, U. (2024). Kesehatan mental terhadap kinerja karyawan di perusahaan JFE Shoji Steel Indonesia. *IJM: Indonesian Journal of Multidisciplinary*, 2. <https://journal.csspublishing/index.php/ijm>

Armansyah, A. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT HPA Tanjungpinang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBis)*, 3(1), 81–93. <https://doi.org/10.24034/jimbis.v3i1.6580>

Burhan, M., Foeh, J. E. H. J., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh komunikasi, kedisiplinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (suatu kajian studi literatur manajemen sumberdaya manusia). *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(2). <https://doi.org/10.38035/jim.v1i2>

Fadillah, Z. I. (2024). Pentingnya kesehatan mental karyawan di tempat kerja terhadap kinerja karyawan. *JBK Jurnal Bimbingan Konseling*, 2. <https://journal.sabajayapublisher.com/index.php/jbk>

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019a). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2.

Harahap, D. S., & Khair, H. (2019b). Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 69–88. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404>

Hutagalung, A. I. (2024). Kesehatan mental di tempat kerja menciptakan lingkungan yang sehat.

Kartika, A. (2022). Pengaruh work-life balance dan pengembangan karir terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Lestary, L., & Harmon, D. (2017a). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).

Lestary, L., & Harmon, D. (2017b). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi*, 3(2).

Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2).

Naharuddin, N. M., & Sadegi, M. M. (2013). Factors of workplace environment that affect employees performance: A case study of Miyazu Malaysia. *International Journal of Independent Research and Studies*, 2(2), 66–78. <http://ssrn.com/abstract=2290214>

Norianggono, Y. C. P., Hamid, D., & Ruhana, I. (2014). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telkomsel Area III Jawa-Bali Nusra di Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 8(2).

Nugraha, A., Sri, D., & Tjahjawati, S. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24.

Nugraha, B., & Syahrinullah. (2024). Pengaruh lingkungan kerja, keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kinerja karyawan PT. Resqtec Indonesia di ruas tol Kayuagung – Palembang. *Journal of Management Branding*, 1.

Nurmalasari, A., Kunci, K., Kerja, S., Kerja, P., Kecamatan, K., & Kota, M. (2015). Pengaruh stress kerja terhadap prestasi kerja pegawai di Kecamatan Malinau Kota Kabupaten Malinau (Issue 3).

Panjaitan, M. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3.

Rennie, R., Sundari, S., & Pakpahan, M. (2024). Analisis pengaruh lingkungan kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Heulang. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen*, 2.

Supatami, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7.

Suptami, M. E., Nimran, U., & Utami, H. N. (2013). Pengaruh pelatihan, kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 7(1).

Thi Nong, N. M., Phuong, N. Q., & Duc-Son, H. (2024). The effect of employee competence and competence-job-fit on business performance through the moderating role of social exchange: A study in logistics firms. *Asian Journal of Shipping and Logistics*. <https://doi.org/10.1016/j.ajsl.2024.10.001>

Wahyuningsih, S. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. *Majalah Ilmiah Warta Dharmawangsa*.