JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

The Effect Of Work Environment, Compensation, And Job Satisfaction On Employee Performance PT. Zisheng Pasific Tranding Medan City

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Zisheng Pasific Tranding Kota Medan

Nadilla Novriyan [1]; Yohny Anwar [2]; Wilchan Robain [3]
[1,2,3] *Study Program of Management, Faculty of Economic, Universitas Pembangunan Panca Budi*
Email: [1] nadillanovriyan@gmail.com

ARTICLE HISTORY
Received [01 September 2026]
Revised [02 November 2026]
Accepted [05 November 2026]

KEYWORDS
Work Environment, Compensation, Job Satisfaction and Employee Performance.

This is an open access article under the CC–BY-SA license

ABSTRAK
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak yang signifikan secara individu dari lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Zisheng Pasific Trading, serta untuk mengeksplorasi pengaruh total dari lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT Zisheng Pasific Trading. Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan alat pengumpulan data berupa kuesioner dan melibatkan 65 responden. Proses pengambilan sampel dilakukan dengan metode total sampling sehingga diperoleh 65 orang sebagai sampel. Analisis data mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis, serta perhitungan koefisien determinasi. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak besar pada kinerja karyawan, dengan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Kompensasi juga berpengaruh besar dan menjadi faktor utama yang memengaruhi kinerja karyawan, dengan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh besar terhadap kinerja karyawan, dengan nilai sig 0,002 yang lebih kecil dari 0,05. Secara bersamaan, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Zisheng Pasific Tranding, dengan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Nilai Adjusted R-Square adalah 0,963 atau 96,30%, yang berarti variabel bebas dalam penelitian ini sangat berpengaruh untuk menjelaskan kinerja karyawan di PT Zisheng Pasific Tranding, yang menyumbang 96,30%, sementara 3,70% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Keterbatasan dari penelitian ini adalah jumlah sampel yang kecil, sehingga perlu ada penelitian lebih lanjut dengan jumlah sampel yang lebih banyak untuk mendapatkan hasil yang lebih signifikan serta lokasi penelitian yang lebih luas. Penelitian ini diharapkan dapat membantu pegawai di outlet PT Zisheng Pasific Tranding di Kota Medan untuk meningkatkan kinerja mereka di masa depan.

ABSTRACT
This study aims to determine the partial significant influence of the work environment, compensation and job satisfaction on the performance of employees of PT Zisheng Pacific Tranding, and determine the simultaneous significant influence of the work environment, compensation and job satisfaction simultaneously on the performance of employees of PT Zisheng Pacific Tranding. This study is a descriptive quantitative questionnaire instrument with a population of 65 people. Furthermore, the withdrawal of samples with saturated samples obtained samples of 65 people. Data analysis test in the form of validity and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis test and determinant coefficient. The results of the study is the work environment has a significant effect on employee performance, with a sig value of 0.000 < 0.05, compensation has a significant effect and is the dominant variable affects the performance of employees with a sig value of 0.000 < 0.05, job satisfaction has a significant effect on employee performance, with a sig value of 0.002 < 0.05, then, with a sig value of 0.000 < 0.05, the value of Adjust RSquare is 0.963 or R2 x 100% of 96.30%, meaning that the independent variables of the study provide a very strong relationship in explaining the performance of PT Zisheng Pasifi Tranding medan employees by 96.30% while the remaining 3.70% are influenced by other factors.. The limitation of this study is on a very small sample so that further research needs to be done with a larger number of samples so that a more significant effect is obtained with a wider research locationThis research is expected to contribute to the employees outlet PT Zisheng Pasific Tranding in Medan in improving employee performance in the future

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan adalah hasil yang didapat berdasarkan jumlah dan mutu untuk mencapai tujuan perusahaan. Namun, masih ada karyawan yang bekerja tidak maksimal, seperti datang terlambat dan kurang bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas. Tantangan besar yang dihadapi perusahaan sekarang dan di masa depan adalah menyiapkan karyawan yang berkualitas, kreatif, dan inovatif. Penurunan kinerja karyawan diduga terkait dengan faktor lingkungan kerja, gaji, dan tingkat kepuasan kerja yang juga menurun. Salah satu hal yang memengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja nyaman dan baik, maka semangat dan motivasi karyawan untuk bekerja bisa meningkat, sehingga kinerjanya pun jadi lebih baik. Lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk kenyamanan pribadi dan untuk menyelesaikan tugas. Sebaliknya, jika lingkungan kerja tidak bagus dan

tidak mendukung, hal itu bisa menurunkan semangat dan motivasi karyawan, yang akhirnya membuat kinerja mereka menurun.

Faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi bisa memberikan dampak besar bagi karyawan. Dengan memberikan kompensasi yang baik, diharapkan bisa tercipta hubungan yang baik antara karyawan dan perusahaan. Kompensasi adalah semua yang diterima karyawan sebagai hadiah untuk pekerjaan mereka. Kompensasi dibagi menjadi dua jenis: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung mencakup lingkungan kerja, bonus atau insentif, dan komisi. Perusahaan kurang memperhatikan hak-hak karyawan terkait pemberian insentif dan bonus karena tidak mengikat per bulannya, nominalnya sering fluktuatif sehingga tidak sesuai standar kerja dan mengurangi semangat kerja karyawan. Semangat kerja merupakan suatu keadaan yang timbul dari dalam diri individu yang menyebabkan individu atau karyawan itu dapat melakukan pekerjaan dalam suasana senang sehingga bekerja dengan giat, cepat, dan lebih baik. Semangat kerja merupakan suatu hal yang mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan setiap aparat, disebut demikian karena semangat kerja sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan dan kesenangan terhadap setiap pelaksanaan pekerjaannya.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Manusia merupakan bagian yang sangat penting dalam sebuah organisasi, terutama di lembaga. Kinerja adalah apa yang sebenarnya dilakukan orang dan bisa dilihat, kinerja meliputi tindakan dan perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukanlah hasil dari tindakan, tetapi tindakan itu sendiri. Menurut Sedarmayanti (2019:285), kinerja merupakan hasil dari interaksi yang terjadi dan dapat dilihat selama waktu tertentu dengan memperhatikan syarat atau aturan yang sudah ditetapkan sebelumnya. Veithzal dan Zainal (2019:447) menjelaskan bahwa kinerja adalah gambaran lengkap mengenai keadaan perusahaan dalam waktu tertentu, dan merupakan hasil atau pencapaian yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam menggunakan sumber daya yang dimilikinya..

Menurut Yulianto (2020:9), ada lima cara untuk menilai bagaimana karyawan bekerja, yaitu:

1. Kualitas, yang berarti seberapa baik pekerjaan karyawan, dilihat dari bagaimana mereka melihat keahlian dan kemampuan mereka sendiri.
2. Kuantitas, yaitu total hasil yang diproduksi, yang bisa diukur dengan angka, satuan, atau jumlah pekerjaan yang sudah selesai.
3. Ketepatan waktu, adalah seberapa cepat pekerjaan diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan memperhatikan hasil kerja dan penggunaan waktu yang ada.
4. Efektivitas, yaitu seberapa baik sumber daya seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku digunakan dalam bekerja.
5. Kemandirian, adalah seberapa mampu karyawan melakukan tugasnya tanpa terlalu bergantung pada orang lain.

Pada studi ini, penulis membahas tentang bagaimana kinerja pegawai berhubungan dengan tempat kerja, pemberian gaji, dan kepuasan kerja. Penelitian sebelum ini yang dilakukan oleh Yorni Wonda (2022), I Gusti Agung Intan Fajar Aryuni (2023), Lia Febriani (2023), Rita Haironi (2023), Nanda Meisya Putri (2023), Nazli Ramadhani Lubis (2024), Ari Widiarto (2024), dan Bagas Adi Prasetyo (2026) menunjukkan bahwa tempat kerja memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, gaji juga berdampak positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kemampuan berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga faktor ini, yaitu gaji, tempat kerja, dan kepuasan kerja, secara bersama-sama menunjukkan pengaruh yang penting terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Wiewiek Indriani (2024) dan Mustari (2024) menampilkan pengaruh penting dari motivasi, kepuasan kerja, tempat kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai negeri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, tetapi tempat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Gaji mempengaruhi kepuasan kerja karyawan, tetapi tempat kerja tidak memberikan dampak terhadap kepuasan kerja. Dalam penelitian ini, terdapat kesenjangan yang terlihat pada aspek tempat kerja responden, di mana lingkungan internal dan eksternal menjadi faktor yang memiliki pengaruh positif yang signifikan. Variabel yang paling berpengaruh adalah pemberian gaji terhadap kinerja karyawan, sehingga hal ini perlu menjadi perhatian serius dari pimpinan PT Zisheng Pasific Tranding Medan..

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar para pekerja yang bisa memengaruhi seberapa puas mereka saat bekerja. Ini penting agar mereka bisa menghasilkan pekerjaan yang terbaik. Di tempat kerja, ada berbagai fasilitas yang membantu karyawan menyelesaikan tugasnya dengan baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka di perusahaan (Afandi, 2018:66). Menurut Pawirosumarto

p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141
JURNAL FOKUS MANAJEMEN

(2017:59), lingkungan kerja mencakup semua yang ada di area kerja dan dapat memberikan dampak positif yang besar pada kepuasan bekerja. Suatu lingkungan kerja dianggap baik jika karyawan merasa aman, nyaman, dan sehat, supaya mereka bisa menyelesaikan pekerjaan dengan efektif, cepat, dan berkualitas.

Kompensasi

Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena jumlah kompensasi yang mereka terima akan menunjukkan seberapa berharga mereka bagi diri mereka, keluarga, dan masyarakat. Menurut Enny Mahmudah (2019:37), kompensasi bisa diartikan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi dan pekerjaan mereka untuk organisasi. Kompensasi ini bisa berupa uang yang diterima secara langsung maupun tidak langsung, dan penghargaan tersebut juga bisa berupa hal-hal yang tidak langsung. Menurut Akbar, et al., (2021:125), kompensasi mencakup semua jenis pembayaran uang dan tunjangan yang diterima karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja mereka.

Menurut Sutrisno (2019:190), cara menentukan gaji yang sesuai sebagai tolak ukur adalah sebagai berikut:

a. Standar tempat kerja yang umum. Beberapa posisi perlu dibayar lebih tinggi dari yang seharusnya karena tekanan dari pasar, terutama untuk posisi yang sulit diisi.
b. Kinerja kerja. Sebuah perusahaan perlu mendapatkan keuntungan supaya dapat bertahan. Di sisi lain, pegawai tidak akan menerima lebih banyak dari tempat kerja yang sesuai dengan kontribusi mereka kepada perusahaan.
c. Kebijakan tempat kerja dan gaji. Beberapa perusahaan memiliki kebijakan yang membuat mereka harus menyesuaikan tempat kerja yang sudah ada. Kebijakan umum adalah memberikan kenaikan yang serupa bagi pegawai yang tergabung dalam serikat pekerja dan pegawai yang tidak.
d. Aturan Pemerintah. Pemerintah berperan dalam menetapkan beberapa kebijakan terkait tenaga kerja, seperti menentukan upah minimum, upah lembur, batas usia kerja (dari umur 15 tahun sampai 65 tahun), dan batas waktu kerja (maksimum 40 jam dalam seminggu).
e. Nilai yang setara dengan gaji yang sama. Hal penting dalam manajemen gaji dengan kesempatan yang sama adalah "nilai yang setara". Setiap posisi yang memiliki nilai yang sama bagi organisasi seharusnya dibayar dengan jumlah yang sama.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja itu adalah bagaimana kita merasa tentang berbagai hal dalam pekerjaan kita. Ini terkait dengan seberapa senang atau tidaknya perasaan pegawai terhadap tugas mereka. Ini bisa menunjukkan apakah pekerja merasa bahwa apa yang mereka dapatkan dari pekerjaan mereka sesuai dengan yang mereka harapkan. (Afandi, 2018:73). Jadi, kepuasan kerja ini adalah bagaimana pandangan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang berkaitan dengan suasana kerja, kerja sama dengan teman-teman, imbalan yang mereka terima, dan juga faktor fisik serta mental yang ada (Edy Sutrisno, 2019:74). Menurut Afandi (2018:82), ada beberapa hal yang menjadi tanda-tanda kepuasan kerja, antara lain:

1. Pekerjaan, yaitu apakah isi pekerjaan yang dikerjakan seseorang itu membuat mereka merasa puas.
2. Upah, yaitu seberapa banyak uang yang diterima seseorang sebagai hasil dari pekerjaan mereka dan apakah itu dirasa adil.
3. Promosi, yaitu peluang untuk seseorang agar bisa maju ke posisi yang lebih tinggi.
4. Pengawas, yaitu orang yang selalu memberi arahan atau petunjuk saat bekerja.
5. Rekan Kerja, yaitu teman kerja yang saling mendukung dalam menyelesaikan tugas.
6.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif yang menggunakan kuesioner dengan skala likert. Selain itu, penelitian ini juga melakukan pengumpulan data melalui observasi langsung dan dokumentasi. Populasi yang diteliti adalah semua karyawan di PT Zisheng Pasific Trading, dan pengambilan sampel dilakukan dengan cara jenuh yang melibatkan 65 orang. Data yang diperoleh dari penelitian ini dicatat di excel dan dianalisis menggunakan software SPSS versi 24. Analisis data dilakukan dengan beberapa cara, seperti statistik deskriptif, pengujian validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan perhitungan koefisien determinan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Statistik Deskriptif

Menurut penjelasan mengenai identitas orang-orang yang ikut dalam penelitian ini, kebanyakan dari mereka adalah perempuan, yaitu 39 orang atau 60,00%. Mereka juga berusia antara 18 hingga 27 tahun, yang jumlahnya 42 orang atau 64,62%. Selain itu, banyak yang memiliki pendidikan Strata Satu (S1) sebanyak 32 orang atau 49,23%. Adapun yang telah bekerja selama 8 hingga 15 tahun ada 25 orang atau 38,46%.

Uji Validitas,

Dari enam pertanyaan tentang tempat kerja, enam pertanyaan tentang peluang untuk naik jabatan, lima pertanyaan tentang kepuasan kerja, dan enam pertanyaan tentang kepuasan kerja yang ditanyakan, semua pernyataan terbukti valid karena nilainya lebih besar dari rtabel (0,333). Nilai validitas dari tiap variabel, seperti lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), kepuasan kerja (X3), dan kepuasan kerja (Y), bisa dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 1. *Validitas* Variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja karyawan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted	rtabel	Ket
X11	22.6615	31.977	**.853**	.766	.929	**.248**	Valid
X12	22.9385	32.871	**.757**	.689	.936	**.248**	Valid
X13	22.8308	30.237	**.860**	.771	.927	**.248**	Valid
X14	22.9077	28.866	**.869**	.803	.926	**.248**	Valid
X15	22.9231	32.635	**.770**	.666	.935	**.248**	Valid
X16	22.8769	32.703	**.730**	.691	.938	**.248**	Valid
X17	23.0154	28.172	**.850**	.759	.930	**.248**	Valid
X18	22.6615	31.977	**.853**	.766	.929	**.248**	Valid
X21	14.7385	8.727	**.701**	.529	.765	**.248**	Valid
X22	14.7538	7.845	**.833**	.732	.719	**.248**	Valid
X23	14.7231	9.485	**.731**	.582	.761	**.248**	Valid
X24	14.5538	9.188	**.690**	.556	.770	**.248**	Valid
X25	15.2615	12.884	**.668**	.545	.888	**.248**	Valid
X31	11.3692	7.580	**.510**	.305	.831	**.248**	Valid
X32	10.8769	4.485	**.775**	.644	.712	**.248**	Valid
X33	10.8923	5.973	**.684**	.567	.754	**.248**	Valid
X34	10.8462	5.913	**.662**	.449	.763	**.248**	Valid
Y11	15.2615	12.884	**.843**	.715	.888	**.248**	Valid
Y12	15.1692	15.143	**.749**	.585	.904	**.248**	Valid
Y13	15.1846	14.028	**.866**	.753	.879	**.248**	Valid
Y14	15.1538	16.226	**.764**	.610	.904	**.248**	Valid
Y15	14.9846	15.734	**.739**	.566	.906	**.248**	Valid

Uji Keandalan

Nilai keandalan atau nilai r alpha dari setiap variabel seperti lingkungan kerja, imbalan, kepuasan kerja, dan kepuasan kerja memiliki angka 0,941; 0,825; 0,819 dan 0,916. Angka-angka ini lebih besar dari 0,70, jadi bisa dikatakan bahwa semua variabel tersebut dapat diandalkan, seperti yang dapat dilihat di tabel berikut:

Tabel 2. Nilai *Reliability* Variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan kerja dan Kinerja

Reliability Statistics

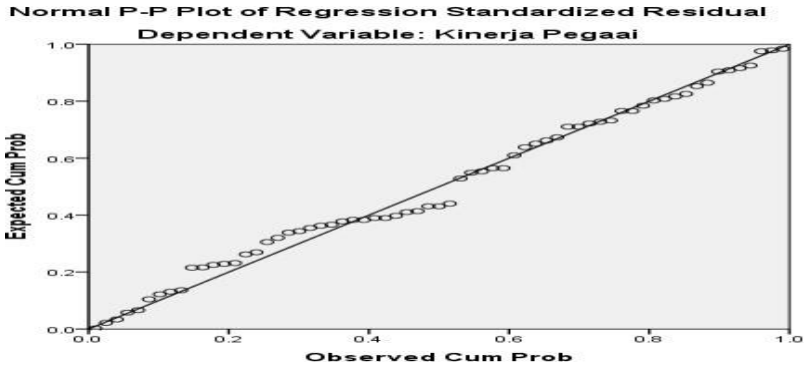
Cronbach's Alpha[a]	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items[a]	N of Items	rtabel	Ket
.941	.943	8	**.70**	X1 - Reliabel
825	809	5	**.70**	X2 – Reliabel
819	821	4	**.70**	X3 – Reliabel
916	918	5	**.70**	Y – Reliabel

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

Uji Normalitas

Grafik histogram menunjukan bahwa data yang ada mengikuti pola distribusi normal karena memiliki bentuk kurva yang simetris. Kurva ini tidak condong ke kiri atau ke kanan, sehingga memenuhi syarat normalitas. Dalam uji normal probability plot, titik-titik tersebar mengikuti garis diagonal, yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal seperti pada gambar yang ada di bawah ini.

Gambar 1. Pegujian Normalitas



Berdasarkan pengujian normalitas Kolmogorov-Smirnov, data ini memiliki distribusi normal dengan statistik uji sebesar 1,377. Nilai Asympy. Sig (dua arah) adalah 0,145, sehingga nilai Asympy. Sig lebih besar dari 0,05 (0,145 lebih besar dari 0,05) seperti yang terlihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 3. Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kepuasan kerja
N		65
Normal Parameters[a,b]	Mean	18.9385
	Std. Deviation	4.75945
Most Extreme Differences	Absolute	.171
	Positive	.100
	Negative	-.125
Test Statistic		**1.377**
Asymp. Sig. (2-tailed)		**.145[b]**

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Uji Multikolinieritas

Nilai Tolerance pada kolom statistik kolinearitas setiap variabel independen adalah 0,162; 0,159; dan 0,170, yang semuanya lebih besar dari 0,10. Nilai VIF pada kolom statistik kolinearitas untuk semua variabel independen adalah 6,069; 6,303; dan 4,231, yang kurang dari 10,0. Ini artinya dalam penelitian ini tidak ada masalah multikolinieritas atau data kolinearitas, seperti yang terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Coefficients[a]

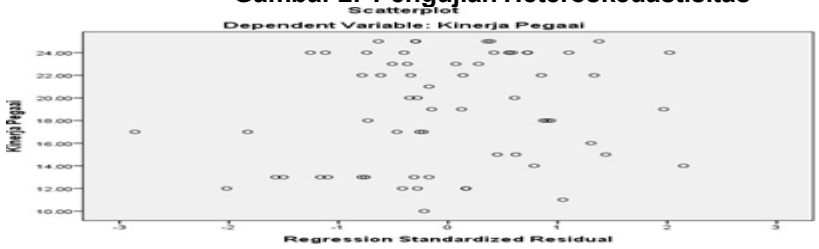
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja	.162	6.069
	Kompensasi	.159	6.303
	Kepuasan Kerja	.170	4.231

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Uji Heteroskedastisitas

Titik-titik yang ada menyebar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu yang jelas. Titik-titik itu juga tersebar baik di atas maupun di bawah angka nol pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas dalam model regresi atau data tersebut disebut homoskedastisitas, seperti yang terlihat pada gambar berikut.

Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas



Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	**4.368**	.584			
	Lingkungan Kerja	**.280**	.071	.380	.162	6.069
	Kompensasi	**.903**	.075	.721	.159	6.303
	Kepuasan Kerja	**.155**	.136	.103	.170	4.231

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan data persamaan regresi linier berganda adalah: $\mathbf{Y = 4{,}368 + 0{,}280X_1 + 0{,}903X_2 + 0{,}155X_3}$

Penjelasan mengenai rumus regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

a. Nilai konstan. Konstanta ini bernilai 4,368, yang berarti jika semua variabel bebas seperti lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja memiliki nilai 0 atau tidak ada, maka nilai kepuasan kerja sudah ada sebesar 4,368.
b. Koefisien regresi untuk lingkungan kerja (X1). Nilainya 0,280, yang berarti jika ada peningkatan satu unit di lingkungan kerja sementara variabel lain tetap sama, kepuasan kerja juga akan meningkat sekitar 0,280 unit. Begitu juga sebaliknya.
c. Koefisien regresi untuk kompensasi (X2). Nilainya 0,903, yang menunjukkan bahwa jika terjadi peningkatan satu unit di kompensasi dan variabel lain tetap sama, maka kepuasan kerja akan meningkat sekitar 0,903 unit. Hal yang sama berlaku sebaliknya.
d. Koefisien regresi untuk kepuasan kerja (X3). Nilainya 0,155, yang artinya jika ada peningkatan satu unit di kepuasan kerja sedangkan variabel lainnya tetap, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0,155 unit. Ini juga berlaku sebaliknya.

Uji t (Parsial)

Tabel 6. Uji t (parsial) *Coefficients*

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	**4.368**	.584		**7.483**	**.000**		
	Lingkungan Kerja	**.280**	.071	.380	**3.960**	**.000**	.162	6.069
	Kompensasi	**.903**	.075	.721	**11.984**	**.000**	.159	6.303
	Kepuasan Kerja	**.155**	.136	.103	**2.143**	**.002**	.170	4.231

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Nilai koefisien secara parsial dari variabel yang mempengaruhi adalah sebagai berikut:

JURNAL FOKUS MANAJEMEN
p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141

1. Koefisien untuk Lingkungan kerja (X1). Hasil perhitungan thitung untuk lingkungan kerja adalah 3,390 sedangkan ttabel adalah 1,999. Ini dihitung menggunakan rumus Excel =TINV(0.05,61). Ketentuan yang harus dipenuhi adalah thitung lebih besar dari ttabel, yaitu (3,390 > 1,999). Selain itu, nilai sig adalah 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Jadi, lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Zisheng Pacific Trading Medan.
2. Koefisien untuk Kompensasi (X2). Nilai thitung untuk kompensasi adalah 11,984 dan ttabel adalah 1,999. Ini juga dihitung dengan rumus Excel yang sama, yaitu =TINV(0.05,61). Dengan thitung yang lebih besar dari ttabel, yaitu (11,984 > 1,999) dan nilai sig 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, maka kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Zisheng Pacific Trading Medan.
3. Koefisien untuk Kepuasan kerja (X3). Nilai thitung untuk kepuasan kerja adalah 2,143 dan ttabel adalah 1,999. Menggunakan rumus Excel sama seperti sebelumnya, yaitu =TINV(0.05,61). Karena thitung lebih besar dari ttabel, yaitu (2,143 > 1,999) dan nilai sig adalah 0,002 yang juga lebih kecil dari 0,05, ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Zisheng Pacific Trading.
4. Nilai koefisien Variabel Utama. Nilai thitung untuk lingkungan kerja adalah 3,960, untuk kompensasi 11,984, dan untuk kepuasan kerja 2,143. Nilai ttabel adalah 1,999. Dari sini, terlihat bahwa nilai thitung untuk kompensasi lebih besar daripada thitung untuk lingkungan kerja dan kepuasan kerja (11,984 lebih besar dari 3,960 dan 2,143). Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi adalah variabel utama yang memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan di PT Zisheng Pasific Trading Medan.

Uji F (Bersamaan)

Untuk distribusi nilai F-tabel, diperoleh F-tabel sebesar 2,466. Berikut adalah hasil dari uji F (bersamaan) yang ditampilkan di tabel.

Tabel 7. Uji F (Secara Simultan)

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1399.036	3	466.345	**56.889**	**.000[b]**
	Residual	50.718	61	.831		
	Total	1449.754	64			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja
b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kompensasi , Lingkungan kerja

Nilai Fhitung untuk Variabel Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Kepuasan kerja didapatkan dengan Koefisien determinasi sebesar 56,889 dan nilai Ftabel 2,523. Dengan menggunakan rumus Excel =FINV(0.05,4,61), terlihat bahwa nilai Fhitung lebih besar dari Ftabel (56,889 > 2,523) dan nilai sig 0,000 juga kurang dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja karyawan di PT Zisheng Pasific Trading.

Uji Koefisien Determinan

Pengujian koefisien determinasi (R2) dilakukan untuk melihat seberapa besar model dapat menjelaskan variabel yang dipengaruhi. Koefisien determinasi memiliki rentang nilai antara nol hingga satu (0 < R2 < 1). Ini bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 8. Model *SummaryGoodness of Fit* (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.982[a]	.965	.963	1.91183

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja , Kompensasi, Lingkungan kerja
b. Dependent Variable: Kepuasan kerja

Berdasarkan informasi dari tabel, nilai Ajusted RSquare adalah 0,963 atau R2 x 100% yang sama dengan 96,30%. Ini menunjukkan bahwa variabel yang tidak terikat dalam penelitian ini memiliki pengaruh besar dalam menjelaskan Kinerja karyawan sebanyak 96,30%. Sementara itu, sisa 3,70% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Signifikansi Lingkungan Kerja pada Kepuasan Karyawan di PT Zisheng Pasific Trading

Setelah menganalisis data, diperoleh angka thitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 3,960 dan angka ttabel sebesar 1,999. Ini menunjukkan bahwa thitung lebih besar dibandingkan ttabel (3,960 lebih besar dari 1,999) dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Menurut Sedamaryanti (2009), lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat kita lihat atau sentuh, dan hal ini bisa memengaruhi kerja seseorang. Sementara itu, lingkungan kerja non fisik adalah semua situasi yang ada di sekitar tempat kerja yang berhubungan dengan interaksi antara karyawan.

Temuan dari penelitian ini konsisten dengan studi sebelumnya oleh Yorni Wonda, 2022, yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja, dan lingkungan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, penelitian oleh Yohny Anwar, Khairunnisa Annabila Pane, dan Teguh Wahyono, 2025 mengungkapkan bahwa lingkungan kerja secara individual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai 4,839 yang lebih besar dari ttabel 1,995, dan nilai signifikan sebesar 0,00 yang kurang dari 0,05. Terakhir, penelitian Wilchan Robain dan Nurul Aulia Hasibuan, 2024 menunjukkan hasil uji t pada variabel kerjasama karyawan (X1) dengan nilai thitung sebesar 4,071 dan nilai signifikansi 0,000, yang berarti (4,071 > 2,00) dan nilai signifikan pada taraf α = 5% adalah 0,000.

Dalam penelitian oleh Bagas Adi Prasetyo pada tahun 2026, diperoleh temuan bahwa kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai; nilai thitung 4,560 > ttabel 1,676 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Selain itu, lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan; thitung 3,588 > ttabel 1,676 dan signifikansi 0,001 < 0,05. Ketika dianalisis secara bersamaan, kompensasi dan lingkungan kerja menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai; nilai Fhitung 104,303 > Ftabel 3,187 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Zisheng Pasific Trading.

Dampak Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Zisheng Pasific Trading

Dari analisis data, diperoleh nilai thitung untuk variabel kompensasi sebesar 11,984 dan nilai ttabel sebesar 1,999. Oleh karena itu, thitung lebih besar dibandingkan ttabel (11,984 > 1,999) dan nilai sig 0,000 lebih kecil dari 0,05. Kompensasi menjadi salah satu elemen yang berkontribusi terhadap tingkat semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja yang luas memerlukan kolaborasi di antara semua individu dengan berbagai jenis dan karakter kompensasi. Kompensasi merujuk kepada individu atau kelompok yang berada pada tingkat yang sama untuk bekerja sama mendukung setiap tugas yang diberikan (Nitisemito, 2014:61). Karyawan yang merasa bahagia, memiliki optimisme terhadap aktivitas dan tanggung jawab mereka, serta saling ramah menunjukkan semangat yang sangat baik (Moekijat, 2015:135).

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Albert Darendehe (2014), yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan terhadap performa karyawan. Hasil studi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh I Gusti Agung Intan Fajar Aryuni (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berkontribusi positif dan signifikan terhadap performa karyawan, begitu pula kompensasi dan kompetensi yang juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yohny Anwar, Soulthan Saladin Batubara, dan Rizkia Sabrina Luthfi (2025) menunjukkan bahwa pengawasan, lingkungan kerja, dan disiplin kerja memengaruhi secara positif dan signifikan kinerja karyawan. Dari ketiga faktor ini, lingkungan kerja memberikan dampak paling besar, diikuti oleh disiplin kerja dan pengawasan. Uji F menunjukkan hasil sebesar 60,856 > 3,159 dengan syarat Fhitung > Ftabel. Penelitian oleh Wilchan Robain dan Mariani Valentina (2024) mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan kerja dan kompensasi, motivasi kerja terhadap kompensasi, serta dampak positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT Zisheng Pasific Tranding.

Dampak Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan di PT Zisheng Pasific Trading

Berdasarkan analisis data, diketahui bahwa nilai thitung untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 3,552 dan nilai ttabel adalah 1,999. Ini menunjukkan bahwa thitung > ttabel atau 3,552 > 1,999 dan nilai sig 0,002 < 0,05. Pentingnya Kepuasan Kerja sangat ditekankan, karena perusahaan yang mencari tenaga kerja lebih mengutamakan kandidat yang memiliki tingkat Kepuasan Kerja tinggi di bidang mereka, sehingga dapat membantu dalam melaksanakan tugas secara efisien. Menurut Dessler

p-ISSN 2809-9931
e-ISSN 2809-9141
JURNAL FOKUS MANAJEMEN

(2013:164), Kepuasan adalah "perasaan puas karyawan yang sekarang ada terhadap posisi mereka; karyawan memerlukan kepuasan untuk melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik.

Temuan dari kajian ini mengonfirmasi hasil penelitian oleh Windi Mahastuti (2014) dan Trisofia Junita Mamangkey (2015) yang menyatakan bahwa Kepuasan memiliki dampak positif dan signifikan terhadap prestasi pegawai. Temuan ini sejalan dengan studi sebelumnya dari Rita Haironi (2023), yang mengungkapkan bahwa secara simultan, kompensasi, suasana kerja, dan kepuasan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap prestasi karyawan, dan secara terpisah, masing-masing dari variabel kompensasi, suasana kerja, serta kepuasan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan ini juga mendukung penelitian oleh Yohny Anwar, Mega Agnesi Lubis, dan Muhammad Alfahmi (2025), di mana hasil uji parsial (Uji t) variabel gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung = 7,033 > t tabel = 1,665, sehingga H0 ditolak. Selain itu, variabel disiplin kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) menunjukkan signifikansi 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung = 6,810 > t tabel = 1,665, menjadikan H0 ditolak. Sementara untuk variabel etos kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y), diperoleh signifikansi juga sebesar 0,000 < 0,05 dengan nilai t hitung = 6,181 > t tabel = 1,665. Selanjutnya, studi Wilchan Robain dan Enjelina Romauli Br Tambunan (2024) menjelaskan bahwa dari tiga variabel, yaitu kepemimpinan, sarana kantor, dan disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil uji menunjukkan F hitung tertinggi 86.287 dan F tabel sebesar 3.29, dengan kedua nilai berada di bawah 0, 05 dan signifikansinya lebih rendah dari 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Puskesmas Medan Deli

Dampak Lingkungan kerja, Kompensasi, dan Kepuasan kerja Terhadap Kepuasan pegawai PT Zisheng Pasific Trading.

Berdasarkan analisis data, diperoleh nilai Fhitung untuk variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sebesar 56,889 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan, nilai Ftabel dengan tingkat signifikansi 95% (α = 0,05) adalah 2,523 di mana (Fhitung > Ftabel) sehingga 56,889 > 2,523 dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05). Menurut Hasibuan (2014) Kinerja Karyawan merupakan sebuah pergeseran seorang karyawan yang memperluas wewenang dan tanggung jawab pada posisi yang lebih tinggi dalam satu organisasi, yang mengakibatkan kewajiban, hak, status, dan penghasilan yang semakin meningkat. Promosi dianggap sangat krusial bagi setiap karyawan, karena melalui promosi, karyawan merasa ada kepercayaan dan pengakuan terhadap kemampuan serta keterampilan individu tersebut untuk menduduki jabatan yang lebih tinggi.

Temuan dalam penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya oleh Nanda Meisya Putri, 2023, yang menunjukkan bahwa Variabel Lingkungan memiliki hubungan positif dengan variabel terikat Kinerja, sementara Kompensasi tidak menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja. Selanjutnya, penelitian oleh Nazli Ramadhani Lubis, 2024, mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana kompensasi dan motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, tetapi kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap motivasi. Temuan ini mendukung penelitian oleh Yohny Anwar dan Kunsanusi Awal Tarigan, 2024, yang menyimpulkan bahwa secara keseluruhan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai, serta terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kepuasan yang dimediasi oleh kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Medan. Selain itu, penelitian oleh Wilchan Robain, Philip Oktavianus Tarigan, dan Hasrul Azwar Hasibuan, 2025, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara disiplin kerja dan lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh signifikan. Secara bersama-sama, ketiga faktor ini tidak berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perhatian utama harus diberikan pada peningkatan motivasi kerja, sedangkan disiplin dan lingkungan kerja perlu diteliti lebih dalam untuk perbaikan. Dengan demikian, secara simultan terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kepuasan pegawai di PT Zisheng Pasific Tranding.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan dan merupakan variabel dominan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Zisheng Pasific Tranding Medan, dimana 3,960 > 1,999) dan nilai sig < 0,05.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Zisheng Pasific Tranding Medan, dimana 11,984 > 1,999 dan nilai sig < 0,05.

3. Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT Zisheng Pasific Tranding Medan, dimana 2,143 >1,999 dan nilai sig < 0,05.
4. Lingkungan kerja. Kompensasi dan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan pada PT Zisheng Pasific Tranding Medan, dimana 56,889 >2,523 dan nilai sig < 0,05.

Saran

1. Secara umum, kondisi kerja di PT Zisheng Pasific Tranding telah cukup baik, namun masih ada beberapa kekurangan berdasarkan skor terendah yang diperoleh dari karyawan. Oleh karena itu, perlu perhatian lebih pada variasi kondisi lingkungan kerja, terutama terkait dengan tingkat kebisingan selama jam kerja, yang jelas dapat mengganggu karyawan dan menyebabkan stres. Penanganan segera diperlukan, misalnya dengan memasang peredam suara di dalam ruangan agar karyawan merasa lebih tenang dan nyaman saat bekerja.
2. Secara keseluruhan, kompensasi yang diterima oleh karyawan di PT Zisheng Pasific Tranding sudah cukup baik dan memiliki reputasi yang positif, tetapi masih terdapat masalah yang terlihat dari skor terendah karyawan. Diharapkan ada peninjauan lebih lanjut untuk memberikan kompensasi yang adil dan merata bagi semua karyawan, sehingga dapat tercapai kepuasan dan keadilan yang mendukung produktivitas karyawan.
3. Secara umum, tingkat kepuasan kerja karyawan di PT Zisheng Pasific Tranding sudah berada pada tingkat yang baik dan positif, namun tetap ada beberapa masalah dari skor terendah karyawan. Penting untuk terus memperhatikan kualitas lingkungan kerja, serta melakukan pemberian kompensasi yang berkelanjutan dan merata bagi semua karyawan. Selain itu, peningkatan kesempatan untuk promosi dan pengembangan karir secara terjadwal sangat diharapkan, agar dapat terwujud rasa puas dan adil yang semakin mendorong kinerja karyawan.
4. Secara umum Kinerja karyawan sudah baik, namun masih terdapat kendala dari jawaban karyawan terendah agar kondisi lingkungan kerja yang nyaman, pemberian kompensasi yang adil dan merata, menjaga kepuasan kerja karyawan dengan dukungan kualitas pelayanan tetap terjaga, informasi dan Lingkungan kerja akan berdampak pada Kinerja karyawan yang menyenangkan bagi konsumen
5. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel penelitian lain yang lebih dan responden yang lebih banyak untuk dapat diperoleh hasil pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai khususnya pegawai Puskesmas selain variabel penelitian yang telah dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

Adhari, I. Z. 2020. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan*. Knoweledge Management dan Motivasi Kerja, CV. Penerbit Qiara Media.

Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator).* Riau: Zanafa Publishing.

Akbar P, Mada M dan Faisal C. 2021. Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: Insan Cendekia Mandiri

Akhfa Mahardika Rovizanti. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Zuper Indonesia Digital). Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 7 No 2, Juli 2024. E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259

Anggun Setiyaningrum. 2024. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Keselamatan Kesehatan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Derivatif : Jurnal Manajemen*. Vol. 18 No. 1 April 2024. (ISSN Cetak 1978-6573) (ISSN Online 2477-300X)

Anoraga P. 2016. Psikologi Dalam Perusahaan. Jakarta. PT. Rieneka Cipta

Anwar Yohny dan Kunsanusi Awal Tarigan. 2024. Analysis of Leadership Style, Compensation and Motivation on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction at the Population Office and the Civil Registry of Medan City . 1st International Cofference on the Epicentrum of Economic Global Framework (ICEEGLOF) Theme: Digital Marketing Strategy to Optimize Business Growth in the Modern Era. Page 711 of 726 https://proceeding.pancabudi.ac.id/index.php/ICEEGLOF

Anwar Yohny dan Rudy Adi Chandra. 2023. Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja an Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Hutama Karya Infrastruktur di PT Hutama karya, Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal

Anwar Yohny, Khairunnisa Annabila Pane, Teguh Wahyono, 2025. Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Asn Di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Energi, Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Utara. GOVERNANCE:

Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan. ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online) Volume 12 Nomor 1 September 2025

Anwar Yohny, Mega Agnesi Lubis dan Muhammad Alfahmi. 2025. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Fokus Manajemen, Vol. 5 No. 3 Agustus 2025 page: 381 – 386. p-ISSN 2809-9931 e-ISSN 2809-9141

Anwar Yohny, Soulthan Saladin Batubara dan Rizkia Sabrina Luthfi. 2025. Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JNE Expres Cabang Utama Medan. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol 12, No 4 (2025) hal. 1675-1684

Ari Widiarto.. 2024. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan PT. Delapan Raja Abadi Semarang). Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ). Vol 5(1) 2024 : 3130-3140.

Bagas Adi Prasetyo. 2026. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Tangerang. Jurnal Manajemen Ekonomi Akuntansi Volume 2 No. 2 2026 E-ISSN 3089-8196 DOI: https://doi.org/10.63921/jmaeka.v2i2.326

Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group.

Dewi Kuntari. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bandar Bakau Jaya Jakarta Utara. CEMERLANG : Jurnal Manajemen dan Ekonomi Bisnis Volume 4 Nomor 4 November 2024 E-ISSN : 2962-4797; P-ISSN : 2962-3596 Hal 22-44.

Dewi Rahayu Safitri. 2025. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Non-Asn Satuan Polisi Pamong Praja Kota Balikpapan. Jurnal Publikasi Ekonomi dan Akuntansi. Volume 5 Nomor 3 September 2025; E-ISSN : 2808-9006; P-ISSN 2808-9391, Hal 40-58

Diyan Agus Mayangsari. 2026. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Retensi Karyawan Generasi Z di Kota Surakarta. PENG: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, 3(1), 1133-1147. https://doi.org/10.62710/h2a9es5.

Enny, Mahmudah. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen

Ghozali Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, Moch Aminudin, and Cyntia Mahadika. 2019. “Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jolin Permata Buana Kota Batam.” EQUILIBIRIA, Vol. 6 No. 2 tahun 2019.

Hasibuan, M. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

I Gusti Agung Intan Fajar Aryuni. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Artha Seduh. Jurnal EMAS.E-ISSN : 2774-30201459. Vol 4 Nomor 6 Juni 2023

Kiki Dyah Purwati. 2025. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pada Aparatur Sipil Negara di Dinas Pendidikan Kabupaten Bojonegoro. Kampus Akademik Publising. Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen. Vol.3, No.10 Oktober 2025e-Issn: 3025-7859; p-ISSN: 3025-7972, Hal 01-11. DOI: https://doi.org/10.61722/jiem.v3i10.

Lia Febriani. 2023. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millenial. Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo Vol 9 No 1, Juni 2023’ E-ISSN: 2684-7841 | P-ISSN: 2339-1510.

Maulida Nurhidayati. 2021. Pengaruh lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang. Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam Volume 3 No. 2, 2021; ISSN (print) : 2656-6117; ISSN (online) : 2715-0356.

Mustari. 2024. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja. Jurnal Ilmiah Multidisipliner (JIM)Vol 8No. 12 Desember 2024. eISSN: 2118-7300.

Nanda Meisya Putri. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perawat RSUD. Journal of Trends Economics and Accounting Research. Vol 4, No 2, Desember 2023, Hal. 576-584 ISSN 2745-7710 (Media Online)

Nazli Ramadhani Lubis. 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank BNI. Jurnal Penelitian Ekonomi Akuntansi (JENSI) Volume 8 Nomor 1, Juni 2024, Hal. 138 -157. p-ISSN:2615-1227. e-ISSN: 2655-187X

Nur Rahma. 2023. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pekerjaan Umum Kota Makassar. NOBEL Management Review. e-ISSN: 2723-4983Hal 348-357https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/NmaR

Panjaitan, M. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. Karyawan. Jurnal Manajemen, 3(2), 1-5.

Rita Haironi. 2023. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Terhadap Kinerja Karyawan PT McDermott Indonesia Batam. Jurnal BENING. Volume 10 No. 2 Tahun 2023. P-ISSN 2252-5262; E-ISSN 2614-499.

Robain Wilchan dan Enjelina Romauli Br Tambunan. 2024. Analisis Kepemimpinan, Fasilitas Kantor, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Perangkat Desa Minta Kasih Kecamatan Salapian Kabupaten Langkat. NUSANTARA: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial. Vol 11, No 10 (2024)

Robain Wilchan dan Mariani Valentina. 2024. Analysis of the Relationship between Turnover Intention, Employee Employment Period and Employee Performance in Organizational Culture Mediation at the National Narcotics Agency Work Unit of Sumatra Province Utara. 1stInternational Conference in Artificial Intelligence, ISSN 3032-3533Navigation, Engineering and Aviation Technology (ICANEAT)Vol 1, No.1 (2024)

Robain Wilchan dan Nurul Aulia Hasibuan. 2024. Pengaruh Kerjasama Karyawan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT PLN Nusantara Power Medan. INNOVATIVE: Journal Of Social Science ResearchVolume 4 Nomor 4Tahun 2024 Page 4909-4924E-ISSN2807-4238andP-ISSN2807-4246

Robain Wilchan, Marshanda Aulita, Fitra Arlina Nasution dan Sri Rahayu, 2025. Pengaruh Pengawasan, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT Perkebunan Nusantara IV Regional II Medan. GOVERNANCE: Jurnal Ilmiah Kajian Politik Lokal dan Pembangunan. ISSN: 2406-8721 (Media Cetak) dan ISSN: 2406-8985 (Media Online) Volume 11 Nomor 4 Juni 2025.

Robain Wilchan, Philip Oktavianus Tarigan dan Hasrul Azwar Hasibuan. 2025. Analisa Disiplin, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bekangdam I/Bukit Barisan. Journal of Comprehensive Science (JCS), 2025, Vol 4, Issue 2, p557. ISSN:2962-4738

Sedarmayanti. 2019. Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil Edisi Revisi. Bandung: Refika Aditama.

Sekaran, Uma & Roger, Bougie. 2020. Research Methods for Business: A Skill. Building Approach. Asia Edition Hoboken : Wiley John & Sons, Inc.

Silviana Khoerun Nisa. 2025. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan UMKM diWilayah Krapyak Wetan Yogyakarta. Department of Digital Business Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS), e-ISSN: 2963-914X. Home page: https://journal. ilmudata.co.id/index.php/RIGGS Vol. 4. No.2 (2025) pp: 6538-6547.P-ISSN: 2963-9298.

Sugiyono. 2020. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Syaiful Amri. 2021. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, danKepuasan Kerja terhadap Turnover IntentionKaryawan pada PT. Quri Villas. TARGET : Jurnal Manajemen Dan Bisnis|e-ISSN: 2715-9361|Vol. 3 No. 2| Desember 2021. DOI https://doi.org/10.30812/target.v3i2.1233

Veithzal Rivai dan Zainal, S. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk. Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Wiewiek Indriani. 2024. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kota Metro. Jurnal Bisnis dan Kajian Strategi Manajemen. Volume 8 Nomor 1, 2024. ISSN : 2614-2147/

Yorni Wonda. 2022. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Papua Cabang Karubaga Kabupaten Tolikara. Productivity, Vol. 3 No. 2, 2022e-ISSN. 2723-0112

Yulianto, B. 2020. Perilaku pengguna APD sebagai alternatif meningkatkan kinerja karyawan yang terpapar bising intensitas tinggi. Surabaya: Scopindo Media