

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.

Farikha Nuriana¹

Khalikussabir²

Sulton Sholehuddin³

Email : farikhanuriana41@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This research aims to find out and analyze how much influence compensation, work environment and career path have on employee performance at PT. MBK Ventura in the North Malang Region. The population in this study were employees at PT. MBK Ventura in the North Malang Region. The data collection method in this research used a questionnaire with a sample size determined using the Slovin formula and the results obtained were 42 respondents. Data testing techniques used in this research include validity test, reliability test, normality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis test, f test, t test and coefficient of determination test (R²). The results of this research simultaneously show the influence of compensation, work environment and career path on employee performance. Partially, Compensation and Career Path influence Employee Performance, while the Work Environment has no influence on Employee Performance.

Keywords: *Compensation, Work Environment and Career Path and Employee Performance.*

Pendahuluan

Perusahaan harus mempersiapkan diri perihal perubahan di dunia kerja saat ini karena persaingan yang semakin ketat. Dunia kerja saat ini menghadapi banyak tantangan dan perubahan besar, terutama dalam hal pengelolaan karyawan serta SDM nya dimana kedua hal tersebut berdampak kepada kinerja. SDM menghadapi tantangan baru seiring kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan. Teknologi modern memiliki kemampuan untuk menggantikan sumber daya manusia dalam banyak jenis pekerjaan. Kemajuan ini, bagaimanapun, belum sepenuhnya dapat menggantikan peran tenaga kerja manusia.

Dalam era globalisasi saat ini, manusia tetap merupakan komponen penting dari bisnis, dikarenakan SDM diperlukan untuk kemajuan perusahaan dan segala aktivitasnya. Meskipun perusahaan memiliki sumber daya, prasarana, dan dana yang cukup, mereka akan terkendala operasionalnya tanpa memiliki SDM yang handal. SDM (sumber daya manusia) ialah masalah paling umum bagi perusahaan atau organisasi, jadi yang paling diutamakan untuk diperhatikan yaitu SDM supaya dapat menjalin kerja sama. Perusahaan hanya beroperasi secara maksimal jika SDM menjalin kerja sama dengan baik untuk menggapai tujuannya. Maka dari itu, memiliki SDM terampil dan handal akan memungkinkan perusahaan maupun organisasi untuk menggapai tujuan. Disamping itu, perusahaan yang memperoleh SDM yang terampil dan handal terkadang memiliki harapan karyawan dengan dedikasi dan semangat untuk memperoleh hasil.

Karyawan ialah aset untuk perusahaan serta kinerja mereka dapat membantu perusahaan menggapai tujuan. Namun, untuk meningkatkan kinerja karyawan, penting untuk memahami bagaimana berbagai aspek berfungsi dan mempengaruhi satu sama lain. Menurut Marhandrie et.,al (2024) Kinerja karyawan memberi dampak seseorang untuk berkontribusi pada organisasi serta peran mereka. Budaya kerja yang bagus dapat membuat kinerja karyawan semakin meningkat. Gaya

kepemimpinan pemimpin sangat penting agar dapat mengondusifkan lingkungan kerja. Menurut Marnis & Priyono (2008) kompensasi adalah segala sesuatu pendapatan seorang pegawai atas pelayanan yang diberikan pada perusahaan. Hal tersebut, juga dikenal sebagai balas jasa, dan sudah diketahui secara pasti berapa banyak yang akan mereka terima.

Menurut Tinggi et al (2017) , lingkungan kerja ialah segala sesuatu yang fisik, sedangkan kategori kedua mencakup lingkungan kerja yang tidak berbentuk, seperti suara, rasa, warna, dan bau. Rahmi Widyanti (2018), Karir juga didefinisikan sebagai serangkaian pengalaman kerja yang berkembang. Berdasarkan pemahaman ini, dalam jalur karir pengalaman kerja hanya berdampak untuk individu yang menerima pengakuan institusional sebab keberhasilan mereka terjadi peningkatan posisi mereka sudah ditetapkan dalam struktur organisasi. Pada masa lalu, karyawan selalu mengharapkan jabatan struktural, sehingga sulit untuk menjelaskan kemajuan dalam karir tanpa jabatan yang jelas.

Dalam meningkatkan kerja karyawan dengan orientasi organisasi atau perusahaan semakin maju, perusahaan mengetahui yang dibutuhkan karyawan agar mereka merasa diperhatikan dan memiliki kesan yang baik. Cara ini, karyawan akan lebih termotivasi dan memiliki lebih banyak semangat untuk memperoleh tujuannya, ini termasuk pengetahuan tentang kompensasi, lingkungan kerja, dan jenjang karir. Adapun faktor yang memberi dampak motivasi dan kepuasan kerja karyawan ialah kompensasi. Mereka yang merasa mendapatkan kompensasi yang adil cenderung bekerja lebih baik karena sudah termotivasi. Selain itu, lingkungan kerja memengaruhi perilaku dan kinerja karyawan. Tempat kerja menyenangkan bisa menggerakkan pegawai agar memaksimalkan usaha untuk perusahaan dan membuat mereka lebih percaya diri. Selain itu, memiliki jenjang karir yang jelas dapat mendorong karyawan untuk lebih baik lagi.

Di Indonesia, PT Mitra Bisnis Keluarga Ventura (MBK) adalah lembaga keuangan mikro (LKM) yang diawasi oleh Otoritas Jasa Keuangan Indonesia (OJK). MBK berfokus pada memberikan modal kerja kepada perempuan berpenghasilan rendah melalui model bisnis yang mirip dengan Grameen Bank. Metode ini bertujuan untuk meningkatkan kualitas hidup perempuan dan mengurangi kerentanan ekonomi mereka. Sejak berdirinya pada tahun 2003, MBK telah menjadi salah satu tiruan Grameen Bank paling besar di Indonesia. Dengan lebih dari 1,52 juta klien perempuan berpendapatan rendah, MBK telah berkembang menjadi salah satu lembaga keuangan swasta non bank paling besar di Indonesia dengan bentuk bisnis Grameen Bank. Melalui model berbasis kelompok, MBK menyuplai pembiayaan kerja tanpa agunan kepada wanita dengan pendapatan rendah, dan juga memberikan modal individu kepada wanita yang tergolong dari model serta mempunyai potensi perihal berwirausaha.

Studi sebelumnya menyebutkan adanya hubungan positif antara kinerja karyawan serta kondisi pekerjaan yang baik, seperti kompensasi yang adil dan jenjang karir yang jelas. Sehingga, penelitian berharap bisa memberikan kontribusi perihal mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia dan memberikan rekomendasi praktis bagi manajemen perusahaan supaya kinerja pegawai terjadi peningkatan saat mengoptimalkan kompensasi, lingkungan kerja, dan adanya jenjang karir. Dalam upaya ditingkatkannya kinerja karyawan, Orientasi pada penelitian ini ialah untuk menganalisis "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan di PT MBK Ventura Wilayah Malang Utara".

Rumusan Masalah

1. Bagaimana dampak kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.
2. Bagaimana kompensasi terhadap kinerja karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.
3. Bagaimana lingkungan kerja PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Bagaimana jenjang karir mempengaruhi kinerja karyawan PT MBK Ventura di kawasan Malang Utara.

Tujuan Penelitian

1. Untuk menyelidiki bagaimana kompensasi, lingkungan kerja, dan jenjang karier berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara
2. Untuk menyelidiki dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.
3. Untuk menyelidiki dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang Utara.
4. Untuk menyelidiki dampak jenjang karier terhadap kinerja karyawan PT MBK Ventura di Wilayah Malang

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ialah tolak ukur seorang pegawai dalam menggapai tujuan dan standar perusahaan. Kinerja juga bisa didefinisikan sebagai pencapaian seorang pegawai dalam melakukan tanggung jawab serta tugas di tempat kerja. Kinerja ialah variabel operasional dari kinerja karyawan, ialah pencapaian yang didapat oleh seorang pegawai pada waktu tertentu sesuai dengan ketentuan yang ditekankan. (Rahmawati & Liswandi, 2022).

Kompensasi

Menurut Untoro & Sadli (2023) mengatakan kompensasi kerja adalah bentuk kompensasi atau perusahaan memberi reward untuk pegawai atas kerja keras yang mereka berikan. Menurut Dwianto & Purnamasari (2019) mengatakan kompensasi ialah imbalan atau perusahaan memberi reward untuk pegawai karena mereka telah membantu mencapai tujuan organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah istilah yang cenderung pada semua hal yang terkait dengan seorang karyawan di area kerja. Lingkungan kerja bisa memengaruhi bagaimana seorang pekerja melakukan pekerjaan mereka. Pada dasarnya, lingkungan kerja, atau semua kondisi di tempat kerja, terkait dengan perubahan psikologis karyawan (Kompensasi et al., 2024).

Jenjang Karir

Menurut Tan (2008:2) mengatakan bahwa karir adalah proses dimana seseorang berkembang melalui berbagai pengalaman kerja dan posisi di satu atau lebih perusahaan. Tan (2008:2) menyatakan bahwa jenjang karir adalah upaya formal yang direncanakan dan diorganisir untuk mengimbangi kebutuhan karir seseorang dengan kebutuhan tenaga kerja perusahaan.

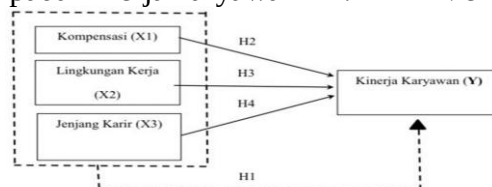
Kerangka Konseptual

H1: Ada pengaruh simultan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan PT. MBK Ventura di wilayah Malang Utara.

H2: Kompensasi berdampak pada kinerja karyawan PT. MBK Ventura di wilayah Malang Utara.

H3: Lingkungan Kerja berdampak pada kinerja karyawan PT. MBK Ventura di wilayah Malang Utara.

H4: Jenjang Karir berdampak pada kinerja karyawan PT. MBK Ventura di wilayah Malang Utara



Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Jenis Penelitian dan Sumber Data

Studi asosiatif kausal melihat dampak dua variabel atau lebih. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan bagaimana variabel-variabel tersebut berinteraksi satu sama lain. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Ini melihat populasi atau sampel tertentu. Untuk menguji hipotesis yang telah dibuat, instrumen penelitian kemudian digunakan untuk menganalisis data kuantitatif atau statistik (Sugiyono, 2017).

Lokasi dan Waktu Riset

Selama periode April 2024–Juli 2024, penelitian ini dilakukan di PT. MBK Ventura, yang berlokasi di Jl. Wilis Gg 3 No. 11 RT. 04/ RW.08 Kelurahan Sisir Kecamatan Batu Kota Batu.

Populasi dan Sampel

Menurut Algifari (1997:8) Populasi terdiri dari kumpulan semua individu yang terlibat dalam objek yang diteliti. Penelitian ini melibatkan seluruh karyawan PT. MBK Ventura Se Wilayah Malang Utara, total 42 orang. Jumlah populasi dan karakteristiknya dipengaruhi oleh sampel. Dalam penelitian ini, 42 orang dari total responden diambil sebagai sampel karena populasi kurang dari 100 orang.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Varibel	Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,838	0.312	Valid
	X1.2	0,784		
	X1.3	0,775		
	X1.4	0,737		
Lingkungan Kerja	X2.1	0,962		
	X2.2	0,672		
	X2.3	0,962		
Jenjang Karir	X3.1	0,926		
	X3.2	0,831		
	X3.3	0,738		
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,818		
	Y1.2	0,777		
	Y1.3	0,777		
	Y1.4	0,896		
	Y1.5	0,777		
	Y1.6	0,667		

Berdasarkan hasil uji dari tabel Uji Validitas di atas menunjukkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja , jenjang karir dan kinerja karyawan mempunyai data yang valid karena Rhitung > Rtabel.

Uji Reliabilitas

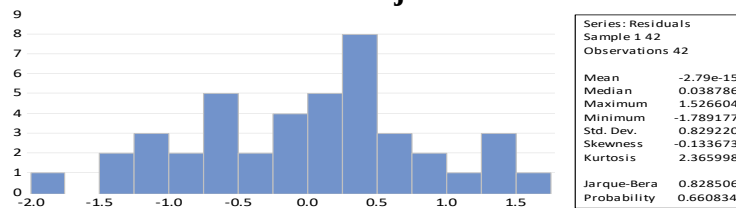
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Varibel	Cronbach's Alpha	Standart Reliabel	Keerangan
Kompensasi	0.78	0.60	Reliabel
Lingkungan kerja	0.85		
Jenjang Karir	0.78		
Kinerja Karyawan	0.88		

Berdasarkan hasil uji dari tabel 4.8 Uji Reliabilitas di atas semua variabel x dan y memiliki data yang reliabel dikarenakan karena Standar Reliabel < Cronbach's Alpha.

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan tabel 3 Uji Normalitas di atas dapat disimpulkan nilai probabilitas sebesar $0,660834 > \text{nilai signifikansi } 5\%$, sehingga bisa dikatakan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Asumsi Klasik Uji Multikolenieritas

Tabel 4. Uji Multikolieritas

Variance Inflation Factors
Date: 07/15/24 Time: 21:37
Sample: 1 42
Included observations: 42

Variable	Coefficient Variance	Uncentered VIF	Centered VIF
C	2.625886	148.6570	NA
X1	0.007332	126.7841	1.382733
X2	0.006987	70.13247	1.064855
X3	0.012177	121.7692	1.396290

Berdasarkan hasil uji dari tabel 4.10 Uji Multikolineritas di atas bisa dilihat untuk nilai centered VIF dari masing-masing variabel < 10 maka data tersebut tidak terjadi multikol.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey
Null hypothesis: Homoskedasticity

F-statistic	0.151628	Prob. F(3,38)	0.9280
Obs*R-squared	0.496820	Prob. Chi-Square(3)	0.9196
Scaled explained SS	0.277772	Prob. Chi-Square(3)	0.9642

Test Equation:
Dependent Variable: RESID*2
Method: Least Squares
Date: 07/15/24 Time: 21:37
Sample: 1 42
Included observations: 42

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.582080	1.542468	0.377370	0.7080
X1	-0.018219	0.081508	-0.223528	0.8243
X2	0.049555	0.079564	0.622836	0.5371
X3	-0.018844	0.105037	-0.179407	0.8586
R-squared	0.011829	Mean dependent var	0.671234	
Adjusted R-squared	-0.066184	S.D. dependent var	0.794021	
S.E. of regression	0.819876	Akaike info criterion	2.531065	
Sum squared resid	25.54345	Schwarz criterion	2.696557	
Log likelihood	-49.15236	Hannan-Quinn criter.	2.591724	
F-statistic	0.151628	Durbin-Watson stat	1.937938	
Prob(F-statistic)	0.928003			

Berdasarkan hasil dari tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas di atas nilai prop Chi-Square $0.9196 > 5\%$ dan bisa dikatakan tidak ada hetero.

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Dependent Variable: Y
Method: Least Squares
Date: 07/15/24 Time: 21:38
Sample: 1 42
Included observations: 42

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.561117	1.620458	1.580489	0.1223
X1	0.196843	0.085629	2.298779	0.0271
X2	-0.046845	0.083587	-0.560434	0.5785
X3	1.581507	0.110348	14.33195	0.0000
R-squared	0.898634	Mean dependent var	26.26190	
Adjusted R-squared	0.890631	S.D. dependent var	2.604494	
S.E. of regression	0.861331	Akaike info criterion	2.629716	
Sum squared resid	28.19183	Schwarz criterion	2.795208	
Log likelihood	-51.22403	Hannan-Quinn criter.	2.690375	
F-statistic	112.2930	Durbin-Watson stat	2.064943	
Prob(F-statistic)	0.000000			

Berdasarkan hasil uji dari tabel Berdasarkan hasil uji dari tabel 4.12 Uji Analisis Regresi Berganda di atas, dapat diuraikan dari persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 2.5611117 + 0.196843X_1 + -0.046845X_2 + 1.581507X_3 + e$$

1. Nilai konstanta = 2.5611117, maka apabila variabel x meningkat maka variabel y menurun
2. Nilai koefisien regresi $x_1 = 0.196843$, dapat diartikan jika x_1 meningkat maka y akan meningkat.
3. Nilai koefisien regresi $x_2 = -0.046845$, dapat diartikan jika x_2 menurun maka y akan meningkat.
4. Nilai koefisien regresi $x_3 = 1.581507$, dapat diartikan jika x_3 meningkat maka y akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7 Uji F(Uji Simultan)

R-squared	0.898634	Mean dependent var	26.26190
Adjusted R-squared	0.890631	S.D. dependent var	2.604494
S.E. of regression	0.861331	Akaike info criterion	2.629716
Sum squared resid	28.19183	Schwarz criterion	2.795208
Log likelihood	-51.22403	Hannan-Quinn criter.	2.690375
F-statistic	112.2930	Durbin-Watson stat	2.064943
Prob(F-statistic)	0.000000		

Dari hasil uji pada tabel 4.13 Uji F di atas didapatkan bahwa nilai F-statistik = 112.2930 dan nilai probabilitas = 0.000000 yang berarti bahwa variabel x berdampak simultan terhadap variabel y.

Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8 Uji t (Uji Parsial)

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	2.561117	1.620458	1.580489	0.1223
X1	0.196843	0.085629	2.298779	0.0271
X2	-0.046845	0.083587	-0.560434	0.5785
X3	1.581507	0.110348	14.33195	0.0000

Berdasarkan hasil uji dari tabel 4.14 Uji t di atas dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi = 0.0271 yang menandakan x_1 berpengaruh positif dan signifikan terhadap y.
2. Nilai signifikansi = 0.5785 yang menandakan x_2 berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap y.
3. Nilai signifikansi = 0.0000 yang menandakan x_3 berpengaruh positif dan signifikan terhadap y.

Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

Tabel 9 Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R²)

R-squared	0.898634	Mean dependent var	26.26190
Adjusted R-squared	0.890631	S.D. dependent var	2.604494
S.E. of regression	0.861331	Akaike info criterion	2.629716
Sum squared resid	28.19183	Schwarz criterion	2.795208
Log likelihood	-51.22403	Hannan-Quinn criter.	2.690375
F-statistic	112.2930	Durbin-Watson stat	2.064943
Prob(F-statistic)	0.000000		

Berdasarkan tabel 4.15 uji koefisien determinasi, nilai Adjusted R-Square tertera 0.89 (89%), maka kemampuan semua variabel bebas dalam memberi dampak pada variabel terikat sebesar 89% dan 11% sisanya dikarenakan variabel lain.

Implikasi Penelitian

a. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan.

Menurut hasil analisis yang diperoleh menyimpulkan apabila kompensasi, lingkungan kerja serta jenjang karir memberi dampak pada kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kompensasi dan lingkungan kerja dan jenjang karir dari perusahaan sesuai dengan ketentuan. Pernyataan ini diperkuat oleh (Untoro & Sadli, 2023), (Karyawan et.,al, 2020), (Marhandrie et.,al, 2024) &

(Hizkia et.,al, 2022) apabila kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut, hasil tersebut juga didukung dari hasil distribusi jawaban responden dari setiap variabel yang memiliki nilai rata-rata tinggi.

b. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil yang diperoleh apabila kompensasi berdampak terhadap kinerja karyawan disebabkan PT. MBK Ventura memberikan bonus insentif apabila merekrut nasabah dan mencapai target perusahaan, selain itu PT. MBK Ventura memberikan bonus dan tunjangan pensiun apabila karyawan sudah memutuskan hubungan kerja setelah 2 tahun. Gaji serta insentif yang diberikan sudah sesuai dengan ketentuan. Hal tersebut diketahui dari hasil distribusi jawaban responden yang memiliki nilai rata-rata tinggi. Pernyataan ini diperkuat dengan penelitian menurut (Untoro & Sadli, 2023), (Karyawan et.,al, 2020), (Marhandrie et.,al, 2024) & (Hizkia et.,al, 2022)

c. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil yang diperoleh dapat dinyatakan lingkungan kerja tidak berdampak terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian sebelumnya (Untoro & Sadli, 2023), (Karyawan et.,al, 2020), (Marhandrie et.,al, 2024) & (Hizkia et.,al, 2022) mengungkapkan apabila lingkungan kerja memberi dampak terhadap kinerja karyawan. Sedangkan dalam hasil analisa menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja tidak berdampak terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian (Rahmawati & Liswandi, 2022) mengemukakan apabila lingkungan kerja secara parsial tidak berdampak terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut juga didukung dari hasil distribusi responden dengan nilai mean terendah yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi y.

d. Pengaruh Jenjang Karir Terhadap Kinerja Karyawan

Melihat hasil yang diperoleh dapat dinyatakan orientasi jenjang karir berdampak terhadap kinerja karyawan, disebabkan jenjang karir memiliki informasi posisi yang jelas dan terbuka. PT. MBK Ventura memberi peluang yang sama terhadap kemajuan karir berdasarkan evaluasi dan prestasi dalam pengembangan potensi karyawan. Manajer PT. MBK Ventura mendukung pertumbuhan dan pengembangan karyawan. Pernyataan tersebut di perkuat dengan penelitian (Marhandrie et.,al, 2024) menyatakan jika jenjang karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut di dukung dari hasil distribusi responden dengan nilai mean tertinggi yang menjelaskan bahwa jenjang karir berdampak terhadap kinerja karyawan .

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

1. Uji simultan menunjukkan bahwa variabel bebas mempengaruhi variabel terikat PT. MBK Ventura di Wilayah Malang Utara secara positif dan signifikan
2. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. MBK Ventura di Wilayah Malang Utara secara positif dan signifikan
3. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan PT. MBK Ventura di Wilayah Malang Utara secara negatif dan signifikan
4. Jenjang karir mempengaruhi kinerja karyawan PT. MBK Ventura di Wilayah Malang

Keterbatasan

Terdapat keterbatasan pada penelitian, berikut ialah beberapa keterbatasan yang dimaksud :

1. Peneliti tidak mengklarifikasi responden secara detail terkait usia
2. Penelitian berikut hanya mempertimbangkan 3 variabel x serta variabel y, sehingga tidak dapat mengetahui bagaimana faktor lainnya mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu satu waktu, sehingga tidak dapat mengetahui bagaimana perubahan kompensasi, lingkungan kerja dan jenjang karir karyawan dala jangka panjang.

Saran

Peneliti terdapat beberapa anjuran untuk penelitian kedepannya. Berikut adalah beberapa masukan yang dimaksud :

1. Melakukan pengamatan dengan mengklarifikasi responden secara detail terkait usia.
2. Diharapkan menambah variabel sehingga mengetahui lebih banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Melakukan objek penelitian di tempat lain agar sudut pandang atau wawasan lebih luas.

Referensi

- Abdullah, I. D. P. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt . Bama Berita Sarana Televisi (Bbstv Surabaya).
- Hizkia, H., Prayekti, P., & Kurniawan, I. S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik, Kompensasi Dan Jenjang Karir Terhadap Kinerja Individu. In *Kinerja* (Vol. 19, Issue <https://doi.org/10.30872/jkin.V19i2.11185>
- Karyawan, K., Pt, P., & Megatama, N. (2020). Kata Kunci : Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 102–111.
- Kompensasi, P., Kerja, L., & Terhadap, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Mitra Jaya Gung. January. <https://doi.org/10.32534/jv.V19i1.5105>
- Marhandrie, D., Burhanuddin, H., Antoni, F., Rusnaini, S., & Tantular, U. M. (2024). Artikel+Dessy+Marhandrie. 1, 1–12.
- Marnis & Priyono. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <https://doi.org/10.1017/Cbo9781107415324.004>
- Rahmawati, M. P., & Liswandi, L. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Xyz. *Firm Journal Of Management Studies*, 7(1), 65. <https://doi.org/10.33021/Firm.V7i1.3592>.
- Sugiyono (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Tinggi, S., Ekonomi, I., & Indonesia, P. (2017). No Title. Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Oxy Family Reflexy And Facial Pekanbaru Abstrak, 5(4), 497–511.
- Untoro, M. M., & Sadli, A. M. (2023). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja , Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sd-Smp Strada Kampung Sawah Bekasi. *Ekonomi Dan Bisnis*, 76–88.
- Kasmir (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)* Depok: Rajawali
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Lestari, N E P (2017) Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt Infimedia Solusi Pratama).

Farikha Nuriana ¹ Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Khalikussabir ² Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Sulton Sholehuddin ³ Adalah Dosen Tetap FEB Unisma