

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UD. SAYUR SEGAR BALI

Anis Rizkiya Dewi¹, Gde Bayu Surya Parwita², Made Ika Prastyadewi³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasarakswati Denpasar¹²³

Email: _anisrizkiadewi@gmail.com

Abstrak

Kinerja sangat penting bagi perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja selama periode tertentu yang diraih karyawan dalam suatu perusahaan, yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam penelitian ini kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, yakni kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja. Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali. Total sampel yang digunakan sebanyak 35 responden yang merupakan karyawan UD. Sayur Segar Bali dengan pengambilan sampel menggunakan tehnik *sampling total*. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara dan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, analisis determinasi dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali, Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan subjek penelitian lain.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Kinerja Karyawan

Abstract

Performance is very important for the company to achieve the goals that have been set. Performance is the result or achievement of work during a certain period achieved by employees in the company, which is in accordance with their duties and responsibilities. In this study, employee performance can be influenced by several variables, namely compensation, work environment and work stress. The purpose of this study is to determine the effect of compensation, work environment and work stress on employee performance at UD. Sayur Segar Bali. The total sample used was 35 respondents who were UD. Sayur Segar Bali with sampling using total sampling techniques. Data collection techniques used in this study were observation, interviews and questionnaires. The analysis technique used is multiple linear regression, analysis of determination and t test. The results showed that compensation had a positive and significant effect on employee performance at UD. Sayur Segar Bali, while work environment and work stress partially negatively and significantly affected on employee performance at UD. Sayur Segar Bali. Further research are expected to add or use other research subjects.

Keywords: Compensation, Work Environment, Work Stress and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah seluruh karyawan yang membantu proses berjalannya kegiatan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi harus digunakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Maulidiyah, 2021). Jika organisasi atau perusahaan ingin mencapai kinerja yang maksimal maka diperlukannya sumber daya manusia yang berkualitas dalam melakukan operasional perusahaan.

Menyadari betapa pentingnya sumber daya manusia dan kinerja yang diberikan karyawan, memberikan kompensasi merupakan salah satu faktor pendorong untuk meningkatkan kinerja kerja. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sitopu, dkk. (2021), Prasetyo, dkk. (2021), Arif, dkk. (2019), Raditya, dkk. (2019) juga menyatakan kompensasi secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan yang berarti bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Selain kompensasi, unsur lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja (Simon & Riyanto, 2020). Menurut Raditya, dkk. (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat

mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian Riyadi (2019), Sihotang (2020), Turnip (2020), dan Erawati, *et al.*, (2019) ditemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Maulidiyah (2021) kinerja karyawan juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, pemikiran dan kondisi seseorang, sehingga stres kerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang mengganggu keadaan karyawan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif karyawan itu sendiri (Handoko, 2018). Penelitian yang dilakukan Fonkeng (2018), Iskamto (2021), Maulidiyah (2021), dan Martini & Sitiari (2018) menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara awal peneliti di UD. Sayur Segar Bali, ditemukan ada beberapa masalah yang menyebabkan kinerja karyawan UD. Sayu Segar Bali mengalami penurunan dan menunjukkan presentase kinerja yang diharapkan perusahaan tidak tercapai, sehingga terjadi fluktuasi pada jumlah penjualan dengan rata-rata penjualan sebesar 90,17%. Permasalahan

yang terjadi yaitu tidak adanya kompensasi yang diberikan selama masa Pandemi Covid-19. Hal ini dilakukan dalam rangka menekan besarnya biaya yang dikeluarkan UD. Sayur segar Bali. Adapun lingkungan kerja pada UD. Sayur Segar Bali dalam kondisi baik dan kondusif. Kondisi lingkungan dan ruangan kerja karyawan bersih dan juga nyaman, sirkulasi udara dan penerangan yang cukup baik, serta lokasi yang sangat strategis ditengah perkotaan. Namun fenomenan yang terjadi yaitu terjadinya penurunan kinerja meskipun lingkungan kerja pada UD. Sayur Segar Bali cukup baik. Kemudian masalah mengenai stres kerja, perbedaan kebijakan penagihan pembayaran disetiap pelanggan dan terdapat juga keterlambatan pembayaran para pelanggan yang sudah melewati jatuh tempo yang sudah di tentukan, membuat para karyawan UD. Sayur Segar Bali mengalami stres kerja dikarenakan mendapatkan teguran serta tekanan dari pimpinan perusahaan untuk mengatasi masalah tersebut.

Sehubungan dengan fenomena dan *research gap* di atas, maka penulis tertarik untuk memngadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada UD. Sayur Segar Bali”.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. *Goal-Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Menurut Locke (Yearta, Maitlis, & Briner. 1995) *goal setting* adalah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Oleh karena itu, *goal setting* dapat diartikan sebagai penetapan sasaran atau target untuk dicapai oleh setiap individu (Widiastuti & Lestari, 2020).

2. *Kinerja Karyawan*

Kinerja adalah pencapaian atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melakukan pekerjaan dalam periode tertentu Emita (2021). Nurhayati, dkk. (2020) kinerja merupakan pemenuhan pekerjaan karyawan dalam tugas-tugas yang diberikan.

3. *Kompensasi*

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran atau dalam bentuk manfaat atau fasilitas yang disetujui dengan uang dan diberikan secara penuh oleh perusahaan kepada karyawannya (Rianto dan Alfiyah, 2019). Menurut Arif, dkk. (2019)

kompensasi sebagai apa yang diterima karyawan atas pekerjaan yang diberikannya.

4. Lingkungan Kerja

Menurut Raditya, dkk. (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian & Khair, 2018).

5. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses, pemikiran dan kondisi seseorang, sehingga stres kerja dapat dikatakan sebagai suatu kondisi yang mengganggu keadaan karyawan yang mempengaruhi emosi, proses kognitif karyawan itu sendiri (Handoko, 2018). Menurut Iskamto (2021) stres kerja adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang.

6. Hipotesis

H₁: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₂: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H₃: Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada UD. Sayur Segar Bali yang beralamat di Jl. Pidada II No. 22 Denpasar. Objek penelitian ini adalah variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan stres kerja pada UD. Sayur Segar Bali. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan pada UD. Sayur Segar Bali sebanyak 35 orang. Adapun teknik pengambilan sampel, dengan menggunakan teknik *sampling total*. Metode pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan kuesioner.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh koefisien korelasi dari indikator variabel beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan yang diuji memiliki nilai kolerasi item yang nilainya lebih besar dari 0,30 ($r > 0,3$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang terdapat pada penelitian ini terbukti *valid*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan masing-masing nilai *Cronbach's Alpha* pada tiap instrumen tersebut lebih besar dari 0,60

(Cronbach's Alpha) >0,60 yaitu sebesar 0,976, 0,942, 0,913 dan 0,955. Hal tersebut menunjukkan bahwa semua instrumen reliabel sehingga dapat digunakan untuk melakukan penelitian.

2. Uji Asumsi Klasik

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa besarnya nilai *asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai *alpha* sebesar 0,05 maka mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini terdistribusi normal sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil uji

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Adapun hasil analisis regresi dengan program *SPSS versi 25.0*

multikolinearitas, menunjukkan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0,10 dan juga tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *VIF* lebih dari 10. Maka dari pada itu model regresi bebas dari gejala multikoleniaritas. Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas, menunjukkan bahwa masing-masing model memiliki nilai signifikansi lebih besar dari 5% (0,05) yaitu sebesar 0,668, 0,228, dan 0,944. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastisitas. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi ini.

for Windows dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1.
Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	Standar Error	t- hitung	Signifikan
	Konstanta	3,635	0,387	9,392	0,000
Kinerja	Kompensasi (X ₁)	0,285	0,073	3,896	0,000
Karyawan	Lingkungan kerja (X ₂)	-0,240	0,060	-3,981	0,033
(Y)	Stres kerja (X ₃)	-0,168	0,064	-2,616	0,014
R Square	= 0,793	F-hitung	= 39,72		
N	= 35	Prob	= 0,000		

Sumber: Data Diolah (2022)
Berdasarkan Tabel diatas dapat ditulis persamaan regresi linear

Persamaan regresi linear berganda tersebut menunjukkan

berganda sebagai berikut:
 $Y = 3,635 + 0,285X_1 - 0,240X_2 - 0,168X_3$

arah masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Persamaan regresi

linear berganda tersebut dapat

- a. $a=3,635$; hal ini berarti apabila nilai dari kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) tetap (konstan), maka kinerja karyawan (Y) akan tetap sebesar 3,635.
- b. $\beta_1= 0,285$, hal ini berarti apabila kompensasi (X_1) meningkat dengan anggapan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) dan stres kerja (X_3) tetap (konstan), maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat. Artinya setiap peningkatan kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali.
- c. $\beta_2= -0,240$, hal ini berarti apabila lingkungan kerja (X_2) meningkat dengan anggapan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan stres kerja (X_3) tetap (konstan), maka kinerja karyawan (Y) akan menurun. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali
- d. $\beta_3= -0,168$, hal ini apabila stres kerja (X_3) meningkat dengan anggapan bahwa variabel kompensasi (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) tetap (konstan), maka kinerja karyawan (Y) akan menurun. Artinya setiap peningkatan lingkungan kerja dapat menurunkan kinerja

diuraikan sebagai berikut:

karyawan pada UD. Sayur Segar Bali.

2. Analisis Koefisien Determinasi

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai R square (R^2)= 0,793 atau 79,3 persen, yang berarti bahwa sebesar 79,3 persen kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali dipengaruhi oleh variabel kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan stres kerja (X_3) dan sisanya sebesar 20,7 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini

3. Uji t

Hasil uji t terlihat pada Tabel 1, dengan penjelasan sebagai berikut.

- a. Hasil uji t pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_1 (variabel kompensasi) positif sebesar 0,285, menunjukkan bahwa meningkatnya kompensasi maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali sehingga hipotesis pertama (H_1) diterima.
- b. Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap

terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_2 (variabel lingkungan kerja) negatif sebesar $0,240$, menunjukkan bahwa meningkatnya lingkungan kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali, sehingga hipotesis kedua (H_2) diterima.

- c. Hasil uji t pengaruh stres kerja terhadap terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali menunjukkan bahwa tingkat signifikansi $0,014 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien regresi β_3 (variabel stres kerja) negatif sebesar $0,168$, menunjukkan bahwa meningkatnya stres kerja maka akan menurunkan kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali, sehingga hipotesis ketiga (H_3) diterima

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan Pada UD. Sayur Segar Bali

Hasil uji t pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali diperoleh bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD Sayur Segar Bali. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sitopu, dkk. (2021), Prasetyo, dkk. (2021), Arif, dkk. (2019), dan Raditya, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan akan meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada UD. Sayur Segar Bali

Hasil uji t pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sihotang (2020), Riyadi (2019), Turnip (2020), dan Erawati, *et al.*, (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya,

lingkungan kerja yang baik dan berkualitas yang diberikan perusahaan untuk karyawan tidak memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada UD. Sayur Segar Bali

Hasil uji t pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali diperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fonkeng (2018), Iskamto (2021), Maulidiyah (2021), (Martini & Sitiari, 2018), yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki efek yang negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja karyawan akan memberikan dampak pada turunnya kinerja karyawan,

SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulan pada penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali. Hal ini berarti semakin tingginya kompensasi, maka akan meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali. lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali. Hal ini berarti semakin tingginya lingkungan kerja, maka akan menurunkan kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali.

2. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih mempunyai kekurangan dan keterbatasan, diantaranya sebagai berikut.

- a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga variabel yaitu kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.
- b. Ruang lingkup dalam penelitian ini terbatas kepada karyawan pada UD. Sayur Segar Bali, sehingga hasil tidak dapat digeneralisasi untuk karyawan lainnya.
- c. Penelitian ini dilakukan dalam waktu tertentu sedangkan lingkungan dan kebutuhan bersifat dinamis sehingga penelitian ini penting dilakukan kembali pada masa yang akan datang.

3. Saran

Berdasarkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini, maka peneliti mengajukan saran antara lain:

- a. Bagi UD. Sayur Segar Bali.

UD. Sayur Segar Bali dapat memperhatikan kompensasi dengan cara memberikan kompensasi yang sesuai dengan kondisi kerja yang dialami oleh karyawan dan memberikan kompensasi berupa tunjangan hari tua kepada karyawan agar karyawan merasa lebih bersemangat dalam bekerja. UD. Sayur Segar Bali dapat meningkatkan lingkungan kerja karena telah terbukti menurunkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan warna dinding dan langit - langit serasi sebagai tempat kerja yang menyenangkan sehingga dengan lingkungan kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. UD. Sayur Segar Bali dapat memperhatikan stres kerja dengan cara menurunkan stres kerja karyawan karena telah terbukti meningkatkan kinerja karyawan pada UD. Sayur Segar Bali dengan cara memperhatikan beban kerja yang diberikan karena karyawan merasa beban yang diberikan terlalu berlebihan sehingga menyebabkan karyawan menjadi stres, dengan memperhatikan faktor tersebut maka stres kerja akan menurun dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan pada peneliti selanjutnya tidak berpaku pada faktor-faktor dalam penelitian ini yaitu kompensasi, stres kerja dan lingkungan kerja, namun dapat menambah faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambahkan atau menggunakan subjek penelitian lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. 2019. Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding UII-ICABE*. Vol. 2. No. 1-8, pp. 263-276.
- Emita, I., Syamsudin, S., & Sugeng, I. S. 2021. The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT POS (PERSERO) Post Office Bekasi 17000. *Journal of Industrial Engineering & Management Research*. Vol. 2. No. 1, pp. 83-89.
- Erawati, K. N., Sitiari, N. W., & Indiani, N. L. P., 2019. The Effect of Stress and Working Environment on Employee Performance through Motivation Mediation: A Case Study on International Restaurant in Badung Bali. *Jurnal*

- Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, Vol. 6, No. 1, pp. 22-30.
- Fonkeng, Celine. 2018. Effects of job-stress on employee performance in an enterprise: A microfinance institution in Cameroon. Vol. 2. No. 1, pp. 27-28.
- Handoko, T.Hani. 2018. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke 21. Yogyakarta: BPFE
- Iskamto, Dedi. 2021. Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies*. Vol. 2. No. 3, pp. 142-148.
- Locke, E., dan Bryan, J. 1968. Goal-Setting as a Determinant of the Effect of Knowledge of Score on Performance. *The American Journal of Psychology*, 81, 398.
- Martini, L. K. B. & Sitiari. 2018. The Effect of Job Stress and Workload on Employee Performance at Hotel Mahogany Mumbul Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*. Vol. 5. No. 1, pp. 41-45.
- Maulidiyah, N. N. 2021. Job Satisfaction as a Mediator of the Impact of Organizational Culture and Job Stress on Employee Performance in Bank Indonesia. *Asia Pacific Journal of Emerging Markets*. Vol. 5. No. 2, pp. 182-192.
- Nurhayati, S., Kartikasari, E. D., & Ani, H. N. 2020. Pengaruh audit internal, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Pasific Indo Packing. *Jurnal Media Komunikasi Ilmu Ekonomi*. No. 34. No. 1, pp. 78-88.
- Octavianus, S. S., & Setyo, R. 2020. The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance." *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*. Vol. 9. No. 6, pp. 59-61.
- Prasetyo, I., Endarti, E. W., Endarto, B., Aliyyah, N., Rusdiyanto, R., Tjaraka, H., ... & Rochman, A. S. U. 2021. Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance: A Case Study Indonesia. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*. Vol. 48. No. 6, pp. 277-298.
- Raditya, B., Meithiana, I., & Agus, S. 2019. Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance (Study at PT Segar Murni Utama, Mojokerto Regency).
- Riyadi, S. (2019). The Influence of job satisfaction, work environment, individual

- characteristics and compensation toward job stress and employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 93.
- Riyanto, S., & Alfiyah, N. 2019. The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, Vol. 4. No.5, pp. 2456-2165.
- Siagian, T. S., & Khair, H. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol. 1. No. 1, pp. 59-70.
- Sihotang, J. S. 2020. Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kppn Bandar Lampung. *Journal Of Management Review*, 4(3), 535-542.
- Simon, O., & Riyanto, S. 2020. The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance." *International Journal of Engineering Research & Technology (IJERT)*. Vol. 9. No. 6, pp. 59-61.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. 2021. The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*. Vol. 1. No. 2, pp. 72-83.
- Turnip, W. J., 2020. Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance of PT. XYZ. *Enrichment: Journal of Management*, Vol. 10, pp. 39-43.
- Widyastuti, V., & Lestari, W. (2021). Strategi Goal Setting untuk Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa SMA Islam Al Asy'Ariyyah Pontianak. *Eksistensi*. Vol. 2. No. 1, pp. 1-9.
- Yearta, S. K., Maitlis, S., & Briner, R. B. 1995. An exploratory study of goal setting in theory and practice: A motivational technique that works. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. Vol. 68. No. 3, pp. 237-252.