

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, STRES KERJA DAN KETERLAMBATAN JAM KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SUZUYA MALL RANTAUPRAPAT

Shopia Maria Manurung¹, Muhammad Irwansyah Hasibuhan², Junita Lubis³

^{1,2,3} Universitas Labuhanbatu

Email: mshopiamaria@gmail.com

ABSTRACT

This study is motivated by the importance of understanding the factors that influence employee performance in today's increasingly dynamic work environment. The aim of this research is to determine and evaluate the effects of compensation, work environment, work stress, and lateness on employee performance at Suzuya Mall Rantauprapat. This research is quantitative in nature, using an associative approach. The population consists of all employees at Suzuya Mall Rantauprapat, totaling 64 individuals. The sampling technique used is saturated sampling, where the entire population is used as the sample because the number is less than 100. The study was conducted at Suzuya Mall Rantauprapat, utilizing data collection methods including Likert-scale questionnaires, documentation, and observation. Data analysis involved classical assumption tests (normality, multicollinearity, and heteroscedasticity) and multiple linear regression analysis, including the coefficient of determination test, partial (t-test), and simultaneous (F-test). The findings show that partially, compensation, work environment, work stress, and lateness each have a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, these four variables also significantly influence employee performance at Suzuya Mall Rantauprapat.

Keywords: Compensation; Work Environment; Work Stress; Lateness; Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam dunia kerja modern yang semakin dinamis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan keterlambatan jam kerja terhadap kinerja karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Suzuya Mall Rantauprapat yang berjumlah 64 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, di mana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya kurang dari 100. Penelitian dilakukan di Suzuya Mall Rantauprapat dengan menggunakan metode pengumpulan data berupa angket skala Likert, dokumentasi, dan observasi. Analisis data dilakukan melalui uji asumsi klasik (normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas) serta analisis regresi linier berganda yang mencakup uji determinasi, uji t, dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan keterlambatan jam kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan, keempat variabel tersebut juga terbukti berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat.

Kata Kunci: Kompensasi; Lingkungan Kerja; Stres Kerja; Keterlambatan Jam Kerja; Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Dalam konteks manajemen sumber daya manusia (SDM), keterlambatan masuk kerja, stres di tempat kerja, gaji, dan lingkungan kerja adalah berbagai komponen yang memberi pengaruh kinerja karyawan. Kompensasi yang adil berperan sebagai bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan, yang dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka. Kenyamanan dan peningkatan produktivitas dapat dihasilkan dari lingkungan kerja yang mendukung secara fisik dan sosial. Namun, stres kerja yang tinggi akibat beban kerja berlebih atau tekanan dari atasan dapat menurunkan fokus serta efisiensi kerja. Selain itu, keterlambatan jam kerja mencerminkan tingkat disiplin karyawan, yang apabila terjadi secara terus-menerus dapat mengganggu operasional perusahaan. Oleh karena itu, pemahaman terhadap faktor-faktor ini menjadi krusial bagi manajemen SDM dalam merancang strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara optimal, (Febrianty & Muhammad, 2023).

Menurut, (Syahfitri & Rizky (2024) menjelaskan salah satu elemen kunci dalam mempertahankan motivasi dan hasil kerja karyawan adalah kompensasi. Memberikan gaji yang kompetitif dan adil dapat meningkatkan loyalitas dan kebahagiaan karyawan. Namun, jika kompensasi dianggap tidak relevan pada beban pekerjaan dan tanggung jawab yang diperoleh, maka karyawan cenderung mengalami demotivasi yang berujung pada menurunnya kinerja. Maka dari itu, diperlukan untuk manajemen Suzuya Mall Rantauprapat dalam memahami sejauh mana kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi.

Di Suzuya Mall Rantauprapat, masih terdapat keluhan dari beberapa karyawan terkait ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Beberapa karyawan merasa bahwa gaji dan tunjangan yang diberikan belum mencerminkan tingkat tanggung jawab serta kontribusi mereka terhadap perusahaan. Selain itu, sistem insentif yang kurang jelas juga menjadi sumber ketidakpuasan, yang dapat berdampak pada motivasi kerja dan tingkat loyalitas karyawan terhadap perusahaan.

Selain kompensasi, tingkat produktivitas karyawan juga sangat ditentukan dari pengaruh lingkungan kerja. Tempat kerja yang menyenangkan secara fisik dan sosial dapat meningkatkan antusiasme karyawan dan mengurangi kemungkinan terjadinya konflik. Di sisi lain, lingkungan kerja yang tidak menyenangkan, seperti fasilitas yang buruk atau hubungan yang tegang di antara rekan kerja, dapat membuat pekerjaan menjadi kurang produktif. Hal ini menjadi perhatian penting untuk perusahaan dalam mewujudkan suasana kerja yang mendorong hasil kerja yang optimal, (Abdillah et al., 2024).

Lingkungan kerja yang kurang kondusif juga menjadi tantangan yang dihadapi oleh karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat. Beberapa karyawan mengeluhkan fasilitas kerja yang kurang memadai, seperti ruang istirahat yang terbatas serta kondisi kerja yang tidak menyenangkan. Selain itu, hubungan antar karyawan dan manajemen terkadang mengalami ketegangan akibat komunikasi yang kurang efektif, yang dapat mempengaruhi suasana kerja dan menurunkan semangat kerja.

Di sisi lain, stres kerja juga menjadi faktor yang tidak bisa diabaikan. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan dari atasan, serta target yang harus dicapai sering kali menimbulkan stres bagi karyawan. Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, maka dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada menurunnya produktivitas, (Arsita et al., 2024). Oleh karena itu, memahami sejauh mana stres kerja memengaruhi kinerja karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat menjadi penting agar dapat diterapkan strategi yang tepat dalam mengatasinya.

Tingginya tekanan dalam mencapai target kerja di Suzuya Mall Rantauprapat menjadi salah satu penyebab meningkatnya stres di kalangan karyawan. Jam kerja panjang

dan beban kerja berat, serta tuntutan dari atasan sering kali membuat karyawan merasa terbebani. Hal ini berisiko menurunkan produktivitas serta menimbulkan dampak negatif terhadap kesejahteraan fisik dan emosional karyawan, yang berakir dapat berpengaruh terhadap tingkatan absensi serta turnover karyawan.

Pendapat (Yusuf (2023) keterlambatan jam kerja juga menjadi indikator penting dalam menilai disiplin serta etos kerja karyawan. Karyawan yang sering terlambat cenderung memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja secara keseluruhan. Keterlambatan yang berulang tidak hanya merugikan perusahaan, tetapi juga dapat menghambat operasional bisnis yang membutuhkan koordinasi antar tim, (Asrianto et al., 2025). Oleh sebab itu, perlu dilakukan analisis mengenai dampak keterlambatan jam kerja terhadap produktivitas karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat.

Masalah keterlambatan jam kerja juga menjadi fenomena yang sering terjadi di Suzuya Mall Rantauprapat. Beberapa karyawan kerap datang terlambat akibat berbagai alasan, seperti kemacetan, kurangnya kesadaran akan kedisiplinan, atau motivasi kerja yang rendah. Keterlambatan ini tidak hanya mengganggu operasional perusahaan tetapi juga berpotensi menurunkan kualitas pelayanan kepada pelanggan. Bila tidak diatur secara optimal, hal tersebut mampu berdampak citra perusahaan dan kepuasan pelanggan.

Salah satu elemen terpenting dalam keberhasilan perusahaan dalam lingkungan bisnis yang ketat adalah kinerja karyawan, termasuk dalam industri ritel, (Parinsi & Musa, 2023). Suzuya Mall Rantauprapat, sebagai salah satu pusat perbelanjaan terbesar di daerah tersebut, membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja optimal untuk memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan. Namun, dalam praktiknya, berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan, termasuk kompensasi yang diberikan, lingkungan kerja, tingkat stres, serta kedisiplinan dalam jam kerja. Maka dari itu, penelitian ini berpusat kepada cara keempat faktor tersebut memengaruhi kinerja karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat.

Berdasarkan fenomena permasalahan diatas, maka penelitian ini mempunyai tujuan dalam menganalisa secara mendalam pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan keterlambatan jam kerja terhadap kinerja karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat.

Penelitian terdahulu mengenai topik ini telah dilakukan oleh, Aji & Ahmadi (2025) dan Mauliza & Bakri (2024) yang menjelaskan bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan cukup besar terhadap kinerja pekerja. Selanjutnya, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan cukup besar terhadap kinerja karyawan, menurut penelitian Krisnawisda et al. (2023) dan Firman et al. (2024). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja, menurut temuan penelitian terdahulu Adnyana & Putra (2022). Temuan lanjutan Sukmawati & Hermana (2024), kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh stres kerja. Selain itu Robot (2021), mengungkapkan didalam penelitiannya bahwa ketidakdisiplinan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja serta dapat menurunkan kinerja karyawan pada perusahaan.

Winata (2022), Segala fasilitas yang diperoleh karyawan menjadi imbalan terhadap kerja kerasnya disebut kompensasi. Menurut Aji & Ahmadi (2025), hadiah ataupun penghargaan yang diberi perusahaan pada karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusinya termasuk dalam remunerasi. Menurut Zaqiyah et al. (2023), kompensasi mencakup semua keuntungan moneter atau material yang diperoleh pekerja sebagai pembayaran langsung maupun tidak langsung atas kerja kerasnya. Lebih lanjut Mauliza & Bakri (2024)) menyatakan bahwa kompensasi merupakan suatu hal yang diperoleh karyawan menjadi imbalan terhadap atas kerja kerasnya untuk perusahaan dan dianggap sebagai imbalan. Indikator kompensasi yaitu kesesuaian gaji dengan tanggung jawab,

keadilan dalam pemberian insentif, ketersediaan tunjangan kesehatan, kesempatan mendapatkan kenaikan gaji dan transparansi dalam sistem kompensasi, (Arifin et al., 2024).

Ndandara et al (2022) mengemukakan bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi cara karyawan dalam melaksanakan kegiatan yang didelegasikan kepadanya disebut lingkungan kerja. Krisnawisda dkk. (2023) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai seluruh suatu hal yang terhadap pada sekitaran pekerja dan mempunyai kemampuan dalam memberi pengaruh cara karyawan untuk melaksanakan kegiatan yang didelegasikan padanya. Selain itu juga mendukung mampu menambah tingkat produktivitas, sementara lingkungan kerja yang tidak mendorong mampu meminimalkan produktivitas kerja, (Firman et al., 2024). Indikator lingkungan kerja antara lain adalah kebersihan dan kerapihan tempat kerja, hubungan antar karyawan, ketersediaan fasilitas pendukung, keamanan di tempat kerja dan pencahayaan serta ventilasi, (Shaka, 2024).

Menurut, Sukmawati & Hermana (2024), Kinerja seseorang dapat terganggu karena stres kerja, yaitu keadaan tekanan yang memengaruhi psikis, pemikiran, dan kesejahteraan fisik setiap orang. Adnyana dan Putra (2022), mendefinisikan stres sebagai suatu kondisi dinamis yang dialami setiap orang ketika dihadapkan kepada kemungkinan, tuntutan, atau kesulitan yang berkaitan pada keinginan sejatinya, yang hasilnya mungkin terlihat tidak terduga tetapi krusial. Menurut Menurut, Zainal & Ashar (2023), stres merupakan kondisi depresif yang terwujud baik secara fisik maupun psikologis ketika kapasitas individu untuk beradaptasi dengan tuntutan eksternal terlampaui. Beban kerja yang berat, tekanan untuk memenuhi target, kurangnya dukungan dari atasan, konflik dengan rekan kerja dan kekhawatiran terhadap keamanan pekerjaan yang merupakan indikasi stres kerja, (Budiasa, 2021).

Menurut, Sutrisno (2020), keterlambatan kerja merujuk pada kondisi di mana seorang karyawan tidak memulai atau melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan, yang dapat mengganggu produktivitas dan hasil organisasi. Satu atau beberapa tindakan dapat tertunda karena waktu pelaksanaan tidak dimanfaatkan sesuai dengan rencana kegiatan, (Huda & Afifah, 2023). Indikator keterlambatan jam kerja antara lain frekuensi keterlambatan, durasi keterlambatan, alasan keterlambatan, kebijakan perusahaan terhadap keterlambatan dan dampak keterlambatan terhadap produktivitas, (Aini, 2024).

Menurut Wahyuni et al (2023) kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai ketika seorang karyawan memenuhi tanggung jawabnya sesuai dengan kesepakatan yang dibuat. Menurut (Al Akbar & Sukarno (2024), kinerja karyawan merupakan usaha seorang karyawan untuk mengurangi kerugian dan mencapai tingkat keberhasilan perusahaan yang diharapkan. Kinerja adalah hasil dari tindakan dan upaya yang dilakukan dalam menuntaskan pekerjaan dan komitmen yang diberi berjangka waktu tertentu, (Wijaya & Fauji, 2021). Berikut ini adalah indikator kinerja karyawan antara lain adalah hasil pekerjaan, banyak pekerjaan yang diselesaikan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, inisiatif dalam bekerja dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, (Munawwarah et al., 2024).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif dan dilakukan di Suzuya Mall Rantauprapat. Populasi penelitian ini adalah 64 karyawan Suzuya Mall Rantauprapat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik jenuh; jika jumlah individu dalam populasi kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi dijadikan sampel, (Hosaan et al, 2023). Dalam hal ini, jumlah sampel penelitian adalah 64 orang. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan

dengan survei skala likert, dokumentasi, dan observasi. Uji normalitas data, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas termasuk di antara uji asumsi klasik yang diterapkan dalam penelitian ini. Uji parsial (t), simultan (F), dan koefisien determinasi digunakan untuk menguji analisis regresi linier berganda, (Alita et al., 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk mengetahui apakah pertanyaan dalam kuesioner yang dibuat untuk pengukuran topik yang ingin dievaluasi, maka digunakan validitas, (Ghozali, 2019). Jika jawaban responden terhadap suatu pernyataan tidak banyak berubah seiring berjalannya waktu, maka kuesioner tersebut dianggap dapat dipercaya. Hasil pengujian dapat dilihat dengan lebih mudah pada tabel berikut:

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R Tabel
Kompensasi (X ₁)	X _{1.1}	0,525	0,2500
	X _{1.2}	0,678	0,2500
	X _{1.3}	0,543	0,2500
	X _{1.4}	0,522	0,2500
	X _{1.5}	0,698	0,2500
Lingkungan Kerja (X ₂)	X _{2.1}	0,558	0,2500
	X _{2.2}	0,768	0,2500
	X _{2.3}	0,595	0,2500
	X _{2.4}	0,629	0,2500
	X _{2.5}	0,347	0,2500
Stres Kerja (X ₃)	X _{3.1}	0,640	0,2500
	X _{3.2}	0,674	0,2500
	X _{3.3}	0,553	0,2500
	X _{3.4}	0,673	0,2500
	X _{3.5}	0,569	0,2500
Keterlambatan Jam Kerja (X ₄)	X _{4.1}	0,587	0,2500
	X _{4.2}	0,596	0,2500
	X _{4.3}	0,505	0,2500
	X _{4.4}	0,716	0,2500
	X _{4.5}	0,651	0,2500
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,418	0,2500
	Y.2	0,677	0,2500
	Y.3	0,649	0,2500
	Y.4	0,550	0,2500
	Y.5	0,669	0,2500

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Hasil pengujian setiap pernyataan memiliki nilai lebih besar dari 0,3610. Hal ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan yang berhubungan pada kompensasi, lingkungan kerja, stress kerja, keterlambatan jam kerja dan kinerja karyawan ah dan dapat digunakan dalam instrumen penelitian.

Uji Reliabilitas

Tingkat keseragaman hasil pengukuran yang dilakukan dengan item yang sama disebut uji dependabilitas, (Ghozali, 2019). Alpha Cronbach merupakan rumus yang

digunakan dalam uji dependabilitas.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai
Kompensasi (X ₁)	0,730	0,7
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,721	0,7
Stres Kerja (X ₃)	0,745	0,7
Keterlambatan Jam Kerja (X ₄)	0,739	0,7
Kinerja Karyawan (Y)	0,726	0,7

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Berdasarkan hasil perhitungan uji reliabilitas, nilai alpha cronbach untuk kelima variabel pada tabel di atas lebih besar dari 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian untuk variabel-variabel tersebut layak dan reliabel sebagai variabel dalam pengukuran penelitian ini karena nilai koefisiennya di atas 0,70.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Untuk memastikan apakah populasi normal dan apakah data tersebar atau diperoleh secara teratur, digunakan uji normalitas. Mencari tahu apakah data normal menggunakan metode konvensional tidaklah terlalu sulit. Berdasarkan temuan uji berikut, penulis menggunakan uji analisis Kolmogorov-Smirnov dalam menetapkan apakah data terdistribusi normal ataupun tidak. Persyaratan nilai signifikansi untuk uji ini harus lebih dari 0,05:

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

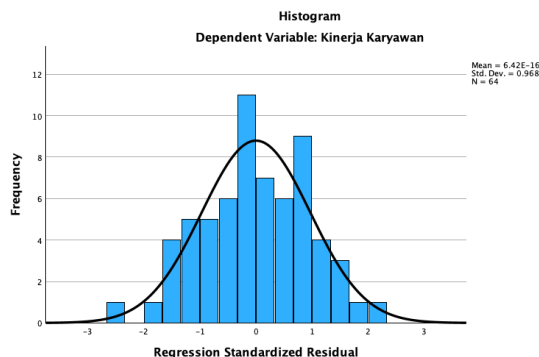
		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.18106042
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.043
	Negative	-.068
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^c	Sig.	.643
	99% Confidence Interval	Lower Bound .631
		Upper Bound .656

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

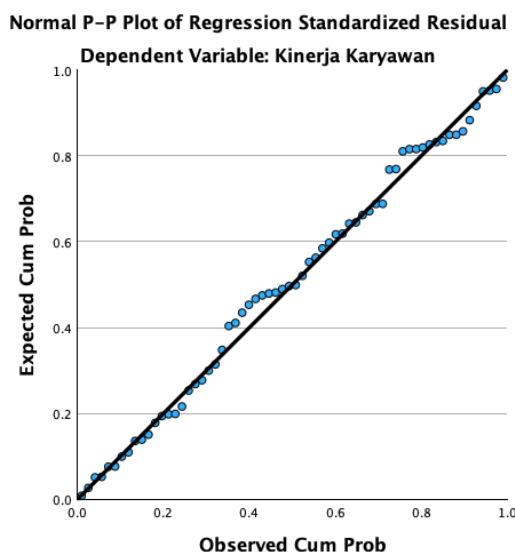
Dari hasil uji seluruh variable, pengujian ini memperoleh nilai probabilitas senilai 0,200 menurut nilai indikasi, yang sesuai dengan nilai standar sebesar 0,05. Hasil uji normalitas penelitian menunjukkan bahwa data terdistribusi normal.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas Histogram

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Kurva dependen regresi ditampilkan dalam histogram di atas. Bentuk seperti lonceng dihasilkan menggunakan Standardized Residual. Jadi, meskipun analisis regresi agak miring, masih mungkin untuk menggunakannya, menurut uji kenormalan. Uji kenormalan, yang menggunakan grafik plot pada gambar terlampir, lebih lanjut mendukung hal ini:



Gambar 3. Hasil Uji Normalitas P-P Plot

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Temuan di atas menunjukkan sepanjang garis diagonal, terdapat beberapa titik. Oleh karena itu, analisis regresi bisa diterapkan sesuai dengan uji normalitas, bahkan ketika beberapa plot berbeda dari garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

Tujuan dari uji multikolinearitas adalah untuk menentukan apakah variabel independen memiliki asosiasi terbaik atau tertinggi dengan menggunakan pendekatan regresi. Mengetahui nilai Tolerance and Variance Inflating Factor (VIF) merupakan Salah

satu dari beberapa metode untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas. Jika toleransi lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, multikolinearitas tidak ada. Berikut adalah hasil pengujian yang diperoleh menggunakan SPSS versi 29.00 untuk Windows.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a				
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	(Constant)	-1.264	1.637			
	Kompensasi	.412	.106	.409	.350	2.860
	Lingkungan Kerja	.249	.096	.231	.494	2.026
	Stres Kerja	.230	.105	.239	.322	3.102
	Keterlambatan Jam Kerja	.173	.071	.176	.752	1.330

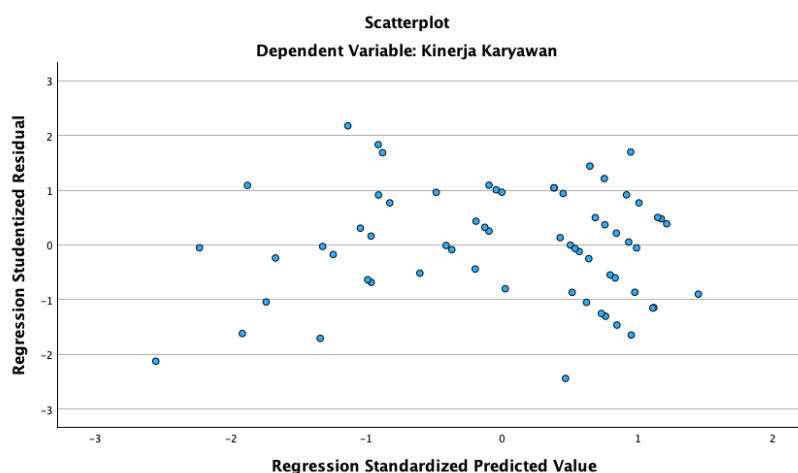
a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tidak adanya tanda multikolinearitas melalui variabel bebas pada model regresi, sebagaimana ditampilkan dari nilai toleransi dan VIF variabel kompensasi ($0,350 > 0,10$), ($2,860 < 10$), nilai toleransi dan VIF variabel lingkungan kerja ($0,494 > 0,10$), ($2,026 < 10$), nilai toleransi dan VIF variabel stres kerja ($0,322 > 0,10$), ($3,102 < 10$), dan nilai toleransi dan VIF variabel keterlambatan jam kerja ($0,752 > 0,10$), ($1,330 < 10$).

Uji Heteroskedastisitas

Model yang tidak mengandung heteroskedastisitas dianggap baik. Grafik berikut menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Seperti dapat dilihat pada Gambar 4, tidak terdapat tanda heteroskedastisitas pada model regresi karena data terdistribusi secara seragam sepanjang sumbu Y dan tidak menunjukkan pola apa pun.

Regresi linear berganda

Untuk mendukung hipotesis tersebut, peneliti menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat mengenai bagaimana kinerja karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, stress kerja dan keterlambatan jam kerja. Hasil berikut diperoleh melalui pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS:

Tabel 5.
Hasil Uji Regresi Linier Berganda

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-1.264	1.637		-.772	.443
	Kompensasi	.412	.106	.409	3.890	<.001
	Lingkungan Kerja	.249	.096	.231	2.606	.012
	Stres Kerja	.230	.105	.239	2.183	.033
	Keterlambatan Jam Kerja	.173	.071	.176	2.453	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

$Y = -1,264 + 0,412 X_1 + 0,249 X_2 + -0,230 X_3 + 0,173 X_4 + e$ adalah persamaan regresi linier berganda yang diperoleh, seperti yang diilustrasikan pada Tabel 5. Perhitungan menghasilkan nilai konstan (a) -1,264, b1 bernilai 0,412, b2 bernilai 0,249, b3 bernilai 0,230, dan b4 bernilai 0,173. Berikut ini adalah pengurangan yang dibuat dari persamaan regresi:

1. Konstanta (a) = -1,264 menunjukkan bahwa kinerja karyawan bernilai -1,264 apabila variabel kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan keterlambatan semuanya bernilai 0.
2. Variabel kinerja karyawan dapat naik sebesar 0,412 apabila variabel gaji naik sebesar 1 satuan, berdasarkan koefisien regresi variabel kompensasi = 0,412.
3. Variabel kinerja karyawan dapat naik sebesar 0,249 apabila variabel lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan, berdasarkan koefisien regresi variabel lingkungan kerja = 0,249.
4. Variabel kinerja karyawan dapat naik sebesar 0,230 apabila variabel stres kerja naik sebesar satu satuan, berdasarkan koefisien regresi variabel stres kerja = 0,230.
5. Variabel kinerja karyawan dapat naik sebesar 0,173 apabila variabel keterlambatan jam kerja naik sebesar 1 satuan, hal ini diketahui dari koefisien regresi variabel keterlambatan jam kerja = 0,173.

Uji parsial (Uji t)

Untuk menentukan dampak parsial beberapa faktor independen terhadap variabel dependen, digunakan uji t parsial. Hasil uji SPSS Versi 29.00 menghasilkan nilai uji t yang tercantum di bawah ini:

Tabel 6.
Uji t (Parsial)

<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	-1.264	1.637		-.772	.443
	Kompensasi	.412	.106	.409	3.890	<.001

Lingkungan Kerja	.249	.096	.231	2.606	.012
Stres Kerja	.230	.105	.239	2.183	.033
Keterlambatan Jam Kerja	.173	.071	.176	2.453	.017

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

1. Angka t hitung $> t$ tabel ($3,890 > 1,672$) dan tanda $0,001$ dibawah $0,05$ merupakan angka yang terdapat pada tabel di atas, yang menampilkan kompensasi mempunyai pengaruh yang besar dan positif terhadap kinerja karyawan.
2. Angka t hitung $> t$ tabel ($2,606 > 1,672$) dan tanda $0,012$ dibawah $0,05$ merupakan angka yang terdapat pada tabel di atas, yang menampilkan lingkungan kerja memberi pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.
3. Angka t hitung $> t$ tabel ($2,183 > 1,672$) dan tanda $0,033$ dibawah $0,05$ merupakan angka yang terdapat pada tabel di atas, yang menampilkan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif pada kinerja karyawan.
4. Pada tabel tersebut terlihat bahwa kinerja karyawan ditentukan dari pengaruh secara signifikan dan positif keterlambatan jam kerja, dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($2,453 > 1,672$) dan tandanya $0,017$ dibawah $0,05$.

Uji Simultan (Uji F)

Apakah sejumlah faktor independen memiliki dampak simultan pada variabel dependen ditentukan menggunakan uji F (Simultan). Berdasarkan hasil uji SPSS Versi 29.00, nilai Anova uji F adalah dengan berikut:

Tabel 7.
Uji F (Simultan)

		ANOVA ^a				
<i>Model</i>		<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
1	Regression	297.559	4	74.390	49.944	<.001 ^b
	Residual	87.879	59	1.489		
	Total	385.438	63			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Keterlambatan Jam Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Nilai F_{hitung} sebesar 49,944. Dengan $\alpha = 5\%$, nilai F_{tabel} sebesar 2,53, pembilang dk sebesar 4, dan penyebut dk sebesar 64-4 (5% ; 4; 60; F_{tabel} 2,53). Dengan nilai signifikansi senilai $0,001 < 0,05$ dan F_{hitung} ($49,944$) $> F_{tabel}$ ($2,53$), temuan ini menampilkan indikator kinerja karyawan secara bersamaan dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan jam kerja yang terlambat.

Koefisien determinasi (R^2)

R Square, koefisien determinasi, dapat ditemukan dalam tabel Ringkasan Model. Mengingat nilai R Square ada kurang lebih 0 dan 1, regresi linier berganda harus menerapkan R Square yang tepat, atau dinyatakan sebagai Adjusted R Square, karena total variabel lebih

dari 0,5. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu:

Tabel 8.
Hasil Uji R Square

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.879 ^a	.772	.757	1.220
a. Predictors: (Constant), Keterlambatan Jam Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Stres Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber : Hasil Penelitian, 2025

Sebesar 77,2% variabel dependen bisa diterangkan dari variabel independen, berdasarkan nilai koefisien determinasi (R Square) yang dimodifikasi sebesar 0,698. Temuan yang tersisa bisa diterangkan dari berbagai faktor lainnya selain variabel yang diteliti.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah satu dari berbagai aspek utama yang memengaruhi motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang layak mencerminkan penghargaan perusahaan terhadap kontribusi yang diberikan oleh karyawan. Dalam konteks Suzuya Mall Rantauprapat, pemberian kompensasi yang memadai akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja dan meningkatkan semangat kerja karyawan untuk memperoleh target dan standar kerja yang sudah ditentukan.

Kompensasi tidak sebatas memiliki batasan terhadap upah pokok, tetapi juga meliputi insentif, bonus, tunjangan, dan bentuk penghargaan lainnya. Ketika karyawan merasa bahwa usaha dan pencapaiannya dihargai secara adil, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Hal ini berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, dan loyalitas terhadap perusahaan.

Namun, jika kompensasi dianggap tidak sebanding dengan beban kerja yang diberikan, hal tersebut mampu menurunkan motivasi dan memicu ketidakpuasan kerja. Akibatnya, kinerja karyawan cenderung menurun karena kurangnya dorongan intrinsik maupun ekstrinsik. Jadi, diperlukan manajemen dalam melakukan evaluasi sistem kompensasi secara berkala agar tetap kompetitif dan adil.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karena nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel ($5,947 > 2,0003$) dan tanda 0,001 di bawah 0,05, maka remunerasi memberi pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sebelumnya telah dilakukan oleh Aji & Ahmadi (2025); Mauliza & Bakri (2024); Brianty & Muhammad, (2023) yang menunjukkan bahwa gaji berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan dan produktivitas karyawan memerlukan ruang kerja yang mendukung. Selain faktor sosial seperti gaya kepemimpinan dan hubungan antar rekan kerja, aspek fisik tempat kerja meliputi hal-hal seperti pencahayaan, suhu, dan ruang kerja. Di Suzuya Mall Rantauprapat, suasana kerja yang positif akan memotivasi staf untuk bekerja lebih keras, lebih efektif, dan sebaik-baiknya.

Ketika karyawan merasa nyaman secara fisik dan psikis di tempat kerja, maka mereka akan lebih mudah untuk beradaptasi, menyelesaikan tugas dengan baik, dan menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan. Suasana kerja yang harmonis juga meningkatkan kerja sama tim serta meminimalkan konflik antar karyawan. Hal ini secara langsung akan meningkatkan kualitas pelayanan kepada pelanggan.

Kebalikannya, lingkungan kerja yang buruk atau tidak nyaman akan mengakibatkan stres, kelelahan, dan menurunkan semangat kerja. Karyawan menjadi kurang termotivasi, lebih cepat merasa bosan, dan cenderung ingin berpindah tempat kerja. Maka dari itu, perusahaan perlu dengan aktif menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang positif demi menunjang kinerja karyawan secara berkelanjutan.

Hasil penelitian ini menampilkan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang cukup besar dan positif terhadap kinerja karyawan, hal ini terlihat dari nilai t hitung $> t$ tabel ($3,489 > 2,0003$) dan tanda sebesar $0,001$ dibawah $0,05$. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Krisnawisda dkk. (2023) dan Firman dkk. (2024) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh lingkungan kerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Stres kerja yang berada pada tingkat moderat mampu memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan. Stres yang bersifat motivasional, sering disebut sebagai *eustress*, mampu mendorong seseorang dalam menuntaskan pekerjaan dengan pesat dan efisien. Dalam situasi tertentu, tekanan waktu, tuntutan target, atau tanggung jawab yang besar justru memacu karyawan untuk lebih fokus, berpikir kritis, dan menghasilkan performa kerja yang optimal. Hal tersebut menjadikan stres kerja yang terkelola dengan baik menjadi salah satu pendorong peningkatan produktivitas.

Selain itu, stres kerja dapat merangsang karyawan untuk mengembangkan keterampilan adaptasi dan manajemen waktu. Ketika dihadapkan dengan tekanan yang menantang, karyawan cenderung belajar untuk memprioritaskan tugas, mengatur pekerjaan secara efisien, dan mencari solusi atas hambatan yang muncul. Ini secara tidak langsung meningkatkan kemampuan profesional serta kesiapan menghadapi situasi kompleks, yang berkontribusi terhadap kinerja yang lebih tinggi.

Terakhir, stres kerja yang positif dapat menambah tingkat bentuk tanggung jawab dan pencapaian pribadi dalam pekerjaan. Karyawan merasa tertantang untuk membuktikan kemampuan mereka dan memperoleh hasil yang lebih baik dari pada tekanan yang terlalu rendah ataupun lingkungan kerja yang monoton. Oleh karena itu, selama stres kerja tidak melebihi batas toleransi individu, hal tersebut dapat menjadi faktor yang signifikan dalam mendorong pencapaian kinerja yang unggul. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adnyana & Putra (2022) menjelaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja. Hasil penelitian lebih lanjut yang dilakukan oleh Sukmawati & Hermana (2024) menunjukkan kinerja tidak ditentukan dari pengaruh stres kerja.

Pengaruh Keterlambatan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Meskipun secara umum keterlambatan dianggap negatif, dalam konteks tertentu, fleksibilitas waktu masuk kerja yang menyebabkan keterlambatan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang diberi kelonggaran waktu, terutama dalam sistem kerja fleksibel atau *flexible working hours*, cenderung memiliki keseimbangan kerja-hidup yang lebih baik, sehingga datang ke tempat kerja dengan keadaan fisiologis dan psikis yang lebih siap. Hal ini dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas selama jam kerja berlangsung.

Keterlambatan yang diperbolehkan secara sistematis juga dapat memberi ruang bagi karyawan untuk menyelesaikan keperluan pribadi atau menghindari stres perjalanan di jam sibuk. Dengan demikian, karyawan yang datang sedikit lebih lambat tetapi dalam kondisi tenang dan siap kerja justru bisa bekerja lebih efisien dan fokus. Ini menunjukkan bahwa keterlambatan jam kerja, jika dikelola dengan kebijakan yang tepat, mampu sebagai alat dalam mewujudkan lingkungan kerja yang sangat manusiawi dan produktif.

Lebih jauh, budaya kerja yang memberikan toleransi terhadap keterlambatan waktu masuk secara proporsional juga dapat meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan. Karyawan merasa dihargai dan dipercaya untuk mengatur waktunya sendiri, yang mendorong mereka untuk membalas kepercayaan tersebut dengan menunjukkan kinerja yang maksimal. Oleh karena itu, dalam situasi tertentu, keterlambatan jam kerja bukanlah penghambat, melainkan pemicu kinerja yang lebih baik jika didukung oleh sistem kerja yang fleksibel dan berorientasi pada hasil. Temuan penelitian terdahulu oleh Robot (2021) menampilkan kinerja dalam bisnis ditentukan dari pengaruh indisipliner.

Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Keterlambatan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Secara simultan, keempat variabel yang diteliti memiliki kontribusi yang signifikan dalam membentuk dan mempengaruhi kinerja karyawan. Kompensasi yang memadai memberikan motivasi, lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan, manajemen stres yang baik menjaga stabilitas emosional, dan disiplin waktu mendukung efisiensi kerja. Jika semua faktor ini dikelola secara terpadu, maka kinerja karyawan akan meningkat secara menyeluruh.

Karyawan yang merasa dihargai, nyaman dalam bekerja, bebas dari tekanan berlebih, dan teratur dalam hal waktu akan menunjukkan semangat kerja yang tinggi, produktivitas yang konsisten, serta loyalitas terhadap perusahaan. Di Suzuya Mall Rantauprapat, sinergi dari keempat faktor tersebut mampu sebagai dasar untuk menghadirkan budaya kerja yang positif dan produktif.

Namun, jika salah satu atau lebih dari faktor tersebut diabaikan, maka kinerja karyawan akan terganggu. Maka dari itu, perusahaan butuh mengevaluasi dengan berkala pada kebijakan dan implementasi terkait kompensasi, lingkungan kerja, manajemen stres, serta kedisiplinan waktu. Pendekatan yang terintegrasi dapat memberi pengaruh maksimal pada kinerja serta pertumbuhan perusahaan secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil penelitian dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan Fhitung $(34,106) > Ftabel (2,53)$, diambil kesimpulan yaitu faktor kinerja karyawan secara simultan dipengaruhi oleh remunerasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan keterlambatan jam kerja. Variabel independen tersebut berkontribusi senilai 69,8% pada variabel dependen, sedangkan sisanya diterangkan dari faktor lainnya selain variabel yang diamati, berdasarkan nilai koefisien determinasi (R Square) yang dimodifikasi sebesar 0,698.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja, stres kerja, dan keterlambatan jam kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Suzuya Mall Rantauprapat, baik secara parsial maupun simultan. Temuan ini menegaskan bahwa faktor-faktor internal seperti sistem penghargaan, kondisi fisik dan psikologis kerja, serta kedisiplinan waktu merupakan elemen penting yang menentukan produktivitas karyawan. Secara khusus, setiap variabel yang diteliti terbukti memberikan kontribusi positif terhadap

peningkatan kinerja karyawan, yang berarti bahwa upaya perbaikan pada satu atau lebih aspek tersebut berpotensi menghasilkan dampak langsung terhadap performa kerja secara keseluruhan. Hasil ini memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di sektor ritel. Temuan ini dapat dijadikan acuan bagi perusahaan sejenis dalam menyusun strategi manajemen karyawan yang lebih efektif, serta sebagai dasar dalam pengambilan kebijakan yang mendukung produktivitas tenaga kerja. Namun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan, yaitu hanya dilakukan pada satu lokasi dengan jumlah responden yang terbatas, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan secara luas. Selain itu, penelitian ini belum memasukkan variabel eksternal seperti kepemimpinan, motivasi, atau budaya organisasi yang mungkin juga memengaruhi kinerja karyawan. Untuk perbaikan di masa mendatang, sebaiknya penelitian dilakukan dengan cakupan wilayah dan responden yang lebih luas, serta menambahkan variabel lain yang relevan guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen Suzuya Mall maupun instansi lain dalam merancang kebijakan internal terkait kompensasi, sistem kerja, dan pengelolaan stres di tempat kerja.

Saran

1. Manajemen Suzuya Mall Rantauprapat disarankan untuk meninjau ulang sistem kompensasi agar lebih relevan pada beban kerja dan tanggungjawab setiap karyawan. Kompensasi yang layak tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga tunjangan, bonus kinerja, serta insentif non-finansial seperti penghargaan karyawan terbaik yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.
2. Lingkungan kerja fisik seperti pencahayaan, suhu ruangan, kebersihan, dan fasilitas kerja perlu dijaga agar mendukung kenyamanan kerja. Selain itu, suasana sosial juga penting, seperti hubungan antar karyawan dan antara karyawan dengan atasan, agar tercipta iklim kerja yang harmonis dan kolaboratif.
3. Manajemen perlu memberikan perhatian terhadap tingkat stres kerja karyawan yang dapat mengganggu konsentrasi dan produktivitas. Hal ini dapat dilakukan melalui pendekatan manajemen beban kerja, memberikan waktu istirahat yang cukup, pelatihan manajemen stres, serta penyediaan ruang konseling bagi karyawan yang membutuhkan.
4. Agar kedisiplinan karyawan meningkat, perusahaan perlu menerapkan sistem pengawasan absensi dan kedatangan yang konsisten, serta memberikan sanksi maupun penghargaan secara adil. Selain itu, pemahaman mengenai pentingnya kedisiplinan waktu perlu ditanamkan melalui pembinaan dan pengarahan rutin.
5. Kinerja karyawan akan meningkat secara menyeluruh jika semua variabel di atas dikelola dengan baik. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen membuat program terpadu yang mencakup evaluasi berkala terhadap kompensasi, kondisi kerja, tingkat stres, dan kedisiplinan, serta mengaitkannya langsung dengan penilaian dan pengembangan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Oktavia, V., Subagyo, H., & Febriana, E. A. (2024). Pengaruh Keselamatan Kerja, Kenyamanan Kerja, dan Kesehatan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PERUMDA Tirta Moedal Kota Semarang. *Jurnal EMT KITA*, 8(4), 1480-1491.
- Adnyana, I. P. A., & Putra, M. Y. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Perbekel Desa Sangsit. *Dinamika: Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi*, 2(2), 25-34.
- Aini, H. N. (2024). *Strategi Perusahaan dalam menumbuhkan Sikap Disiplin Kehadiran Karyawan di PT. Sunindo Gapura Prima* (Docto
- Aji, I. P., & Ahmadi, M. A. (2025). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 6(1), 01-10.
- Al Akbar, N., & Sukarno, G. (2024). Analisis Employee Engagement, Komitmen Organisasi, Rotasi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jasindo Syariah. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 718-736.
- Alita, D., Putra, A. D., & Darwis, D. (2021). Analysis of classic assumption test and multiple linear regression coefficient test for employee structural office recommendation. *IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)*, 15(3), 295-306.
- Arifin, Y., Rizky, G., Adhicandra, I., Riadi, H. F., & Siswanto, A. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar-Dasar MSDM*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Arsita, S., Suharto, A., & Puspitadewi, I. (2024). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Bank Syariah Indonesia KC Jember Sudirman. *Growth*, 22(1), 79-91.
- Asrianto, S. E., Mattarima, S. E., Ahmad, S. E., Unsong, I. F., SE, M., & Ishak, S. P. (2025). *Manajemen Sumber Daya Manusia: (Motivasi Kerja, Psikologi Kerja, Dan Disiplin Kerja Menuju Produktivitas Kinerja)*. Nas Media Pustaka.
- Budiasa, I. K. (2021). Beban kerja dan kinerja sumber daya manusia. *Jawa Tengah: CV. Pena Persada*.
- Febrianty, S. E., & Muhammad, S. (2023). *Kekuatan Apresiasi Membuka Potensi Sumber Daya Manusia di Organisasi*. Universitas malahayati.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2024). Efek Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 7(4), 425-435.
- Grifski, J. (2021). Thinking as argument: A theoretical framework for studying how faculty arrive at their deeply-held beliefs about inequity in engineering. In *Proceedings of the American Society for Engineering Education Annual Conference and Exposition*.
- Hossan, D., Dato'Mansor, Z., & Jaharuddin, N. S. (2023). Research population and sampling in quantitative study. *International Journal of Business and Technopreneurship (IJBT)*, 13(3), 209-222.
- Huda, M. N., & Afifah, D. T. (2023). Hubungan Keterlambatan Mahasiswa Terhadap Hasil Belajar. *Algebra: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Sains*, 3(4), 231-234.
- Krisnawida, M., Sundjoto, S., & Rahayu, S. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Bangkalan. *Jurnal Manajemen Dewantara*, 7(3), 62-79.

- Mauliza, P., & Bakri, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pln (Persero) Unit Pelaksanaan Transmisi Kota Banda Aceh. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2), 837-845.
- Munawwarah, Z., Purnamasari, I., & Apriliani, A. (2024). Kualitas Kinerja Pegawai di Kantor Badan Pengawas Pemilihan Umum Kabupaten Bogor. *Karimah Tauhid*, 3(4), 4917-4928.
- Ndandara, V., Manafe, H. A., Yasinto, Y., & Man, S. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 4(1).
- Parinsi, W. K., & Musa, D. A. L. (2023). Strategi pengelolaan sumber daya manusia untuk meningkatkan kinerja perusahaan yang berkelanjutan di industri 4.0. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 8(2), 1385-1393.
- Robot, F. (2021). Dampak Ketidaksiplinan, Keterlambatan Pelaporan, Dan Komunikasi Yang Buruk Terhadap Prestasi Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 9(1).
- Sakha, A. R. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ratu Karya Madani Kabupaten Bogor* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pakuan).
- Sukmawati, R., & Hermana, C. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 51-56.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Syahfitri, S., & Rizky, M. C. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. *Yos Soedarso Economic Journal (YEJ)*, 6(3), 16-23.
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3), 142-150.
- Wijaya, D. W. E., & Fauji, D. A. S. (2021). Determinan Kinerja Karyawan Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Nganjuk. *Journal of Law, Administration, and Social Science*, 1(2), 84-94.
- Yusuff, A. A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai*. Penerbit Nem.
- Zainal, H., & Ashar, A. I. D. (2023). *Stres Kerja*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Zaqiyah, F. N., Istiqomah, T. N., Fadillah, N., Mardianto, P. H., & Putra, R. S. (2023). a Systematic Literature Review; Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan. *WORLDVIEW (Jurnal Ekonomi Bisnis dan Sosial Sains)*, 2(1), 01-15.