



Jurnal Ekonomika dan Bisnis

Journal homepage: <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>
ISSN Paper : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446

Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT Samudera Indonesia

Rini Anggraini⁽¹⁾, Setyo Riyanto⁽²⁾

⁽¹⁾Magister Manajemen Student - Universitas Mercu Buana, Jakarta

⁽²⁾Magister Manajemen Lecturer - Universitas Mercu Buana, Jakarta

⁽¹⁾rhinim35@gmail.com, ⁽²⁾setyo.riyanto@mercubuana.ac.id

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 21 April 2022

Disetujui pada 26 April 2022.

Dipublikasikan pada 30 April 2022

Kata Kunci:

Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja;

Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Kinerja karyawan menjadi salah satu bagian terpenting yang dapat memberikan pengaruh terhadap perkembangan perusahaan. Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan melibatkan adanya peranan dari motivasi dan kondisi pada lingkungan. Dalam hal ini, diperlukan adanya kenyamanan yang diberikan kepada para karyawan ketika menjalankan pekerjaan serta tanggung jawab yang dimilikinya. Peralnya, setiap karyawan memiliki kinerja yang berbeda – beda, sehingga diperlukan adanya suatu motivasi yang dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Metode yang dipergunakan pada studi ini ialah pendekatan kualitatif melalui wawancara dan observasi yang dilakukan kepada karyawan perusahaan. Hasil membuktikan bahwa faktor seperti bonus, fasilitas dan jenjang karir yang dimiliki oleh karyawan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Bonus merupakan bagian dari motivasi yang dapat diberikan oleh perusahaan untuk mempengaruhi kinerja karyawan sedangkan fasilitas dan jenjang karir menjadi faktor lingkungan kerja yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Human resource memiliki peranan yang besar di dalam perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Pasalnya, peranan *human resource* mampu memberikan peningkatan dalam kinerja yang terdapat di dalam perusahaan. Setiap karyawan yang mempunyai kemampuan berkualitas akan mampu mendukung perkembangan dan performa perusahaan (Alfiyah & Riyanto, 2019). Kinerja merupakan kualitas yang terdapat di dalam diri karyawan dimana ditunjukkan melalui prestasi pada pekerjaan (Santosa & Wulandari, 2022). Dalam membentuk kinerja karyawan, maka dibutuhkan adanya beberapa motivasi yang diterapkan sehingga dapat membentuk rasa semangat kepada para karyawan. Pada dasarnya, semangat yang diberikan oleh para karyawan mampu memberikan pengaruh pada kinerja yang dimilikinya.

Kurnia et al., (2022) mengemukakan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan selain motivasi adalah lingkungan kerja. Dalam hal ini, perusahaan harus dapat menyediakan kenyamanan dan keamanan kepada para karyawan agar produktivitas kerjanya dapat terus mengalami peningkatan. Lingkungan kerja pada dasarnya harus melibatkan adanya unsur kebahagiaan bagi para karyawan. Penciptaan lingkungan kerja yang nyaman sangatlah penting untuk dapat membuat para individu dapat berkontribusi dan memiliki keinginan untuk mengerahkan seluruh kemampuannya kepada perusahaan.

Karyawan akan memberikan kesetiaan kepada perusahaan apabila dirinya merasa lingkungan tempat bekerjanya nyaman. Bekerja dengan tenang dan tanpa adanya lingkungan yang *toxic* akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Perusahaan diketahui juga harus mampu memberikan motivasi kepada karyawan dalam rangka menumbuhkan semangat yang mempengaruhi produktivitas kerja (Prayudi, 2021). Melalui adanya motivasi, karyawan akan dengan konsisten memberikan produktivitas kerjanya dalam pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan pandangan tersebut, maka permasalahan penelitian ini adalah untuk menganalisa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan PT Samudera Indonesia. Novelty dalam penelitian ini berfokus pada analisa dari jenis motivasi dan lingkungan kerja yang terdapat di dalam perusahaan. Diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan dan pengetahuan kepada para pembaca terkait faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, diharapkan juga penelitian ini dapat bermanfaat bagi perusahaan dalam memerhatikan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Motivasi kerja adalah kebutuhan yang diperlukan oleh karyawan dalam rangka memberikan dorongan atau pembentukan sehingga lebih memiliki rasa semangat untuk mencapai tujuan perusahaan (Kurnia et al., 2022). Motivasi kerja dapat

dikatakan sebagai bagian psikologis yang memiliki keterkaitan dengan perilaku manusia ketika melakukan suatu tindakan. Dalam hal ini, perilaku yang ingin dicari adalah ketika para karyawan mampu memiliki semangat kerja sehingga perusahaan dapat memperoleh perkembangan. Prayudi (2021) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses dimana seorang terpengaruhi untuk lebih menunjukkan upayanya dalam melakukan pekerjaan.

Lingkungan kerja didefinisikan sebagai semua aspek pekerjaan yang mampu memberikan pengaruh terhadap kapasitas karyawan ketika akan menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan (Kurnia et al., 2022). Lingkungan kerja adalah kondisi sekitar perusahaan yang bertanggung jawab untuk memberikan keamanan dan juga kenyamanan bagi karyawan perusahaan. Pada dasarnya, kondisi lingkungan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kapasitas karyawan ketika menjalankan tanggung jawabnya.

Ayunasrah et al., (2022) membagi lingkungan kerja ke dalam dua jenis yaitu lingkungan kerja berdasarkan fisik dan nonfisik. Berdasarkan lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja diartikan sebagai lingkungan dengan kondisi fisik yang dapat memberikan pengaruh terhadap karyawan secara langsung ataupun tidak. Sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan dimana lingkungan mempunyai keterkaitan dengan para pekerja sebagai atasan ataupun bawahan, dan rekan kerja. Pada dasarnya, lingkungan kerja akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan merupakan sebuah performa atau hasil yang ditunjukkan oleh karyawan melalui hasil dari pekerjaan yang dilakukannya. Dalam hal ini terdapat adanya peranan usaha yang ditanamkan untuk dapat membuat pengembangan bagi kemajuan perusahaan (Kurnia et al., 2022). Mangkunegara (2017:9) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai bentuk pencapaian akan prestasi kerja yang dipunyai setiap sumber daya manusia dalam waktu yang berbeda. Dalam hal ini, sumber daya manusia mampu memberikan tanggung jawabnya dengan baik kepada perusahaan.

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan metode wawancara dan observasi. Menurut Sugiyono (2019), pendekatan kualitatif merupakan penelitian yang dilakukan dengan berbentuk narasi atau bersifat deskriptif. Metode kualitatif adalah metode yang dilakukan pada penelitian dimana seorang peneliti ingin mengumpulkan sebuah *feedback* dari informan sehingga peneliti menggunakan metode observasi dan wawancara agar mendapatkan informasi yang lebih detail. Peneliti memilih pendekatan kualitatif karena adanya kebutuhan untuk memperoleh pandangan narasumber mengenai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara semi struktur kepada narasumber yang berada pada PT Samudera Indonesia. Wawancara menjadi sumber data primer dalam penelitian ini sedangkan sumber data sekunder yang diterapkan adalah dengan menggunakan jurnal, buku, artikel, dan internet. Sumber data sekunder diterapkan untuk membantu memberikan dukungan dalam argumentasi yang dilakukan oleh peneliti. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah secara semistruktur. Hal ini dilakukan agar peneliti dapat menjalin hubungan yang kuat dengan narasumber. Selain itu, narasumber juga dapat dengan terbuka memberikan jawaban. Dalam penelitian ini, jumlah narasumber yang ikut berpartisipasi adalah sebanyak tiga orang dan merupakan karyawan di dalam perusahaan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam suatu perusahaan, diperlukan adanya perhatian yang mendalam mengenai faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar dapat lebih meningkat. Menurut para narasumber, diketahui bahwa motivasi dan lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat memengaruhi tingkat kinerja yang diberikannya kepada perusahaan. Motivasi menjadi hal yang dapat mendukung peningkatan semangat kepada para karyawan. Melalui adanya motivasi, maka karyawan akan memiliki rasa semangat ketika sedang melakukan pekerjaan. Rasa semangat yang diberikan oleh karyawan tentunya akan memengaruhi perkembangan perusahaan. Selain itu, faktor lingkungan kerja juga dapat menjadi hal yang memengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, diketahui bahwa karyawan memiliki permasalahan dalam bonus yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Dalam hal ini, diketahui bahwa karyawan tidak merasa diapresiasi atas hasil pekerjaan yang telah dilakukannya. Walaupun perusahaan telah memberikan bonus yang sesuai dengan beban kerja dan hukuman, namun bagi beberapa karyawan akan lebih baik apabila bonus dapat ditingkatkan oleh perusahaan. Berdasarkan pendapat yang diberikan, karyawan merasa bahwa perusahaan juga memberikan shock terapi kepada karyawan melalui pemberian bonus. Berikut merupakan pernyataan yang diberikan oleh Narasumber R1:

“Permasalahan bonus menjadi hal utama yang dapat menjadi motivasi bagi peningkatan kerja karyawan. Hal ini dikarenakan apabila bonus yang diberikan lebih banyak, maka karyawan lebih termotivasi untuk memberikan hasil yang lebih memuaskan. Skala bonus yang diberikan oleh perusahaan pada dasarnya disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan oleh perusahaan. Bonus yang diberikan juga setara dengan hukuman yang diimplementasikan oleh perusahaan ketika karyawan melakukan pelanggaran”.

Hasil tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi & Pancasasti (2021) yang menegaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bonus insentif dan bonus tambahan menjadi motivasi ekstrinsik yang dapat diberikan kepada karyawan untuk dapat mencukupi kebutuhan primer serta sekunder. Menurut Djuhari & Pangesti (2020), bonus menjadi salah satu kebutuhan dasar untuk menunjukkan bahwa perusahaan memberikan apresiasi terhadap kinerja karyawan. Apresiasi yang diberikan oleh perusahaan membuktikan bahwa hasil kerja karyawan mampu memberikan pertumbuhan dan perkembangan kepada perusahaan.

Menurut narasumber lain, perusahaan kurang memberikan fasilitas dengan sirkulasi udara yang dapat membuat ruangan lebih terbuka dan udara yang dihirup lebih segar. Pada dasarnya, udara yang masuk di dalam ruangan harus dapat memberikan kenyamanan bagi karyawan. Udara yang dihirup di dalam ruangan harus bersih dan segar. Oleh sebab itu, diperlukan adanya ventilasi untuk dapat membuat udara dapat masuk ke ruangan. Melalui ventilasi, maka udara yang masuk akan membentuk sirkulasi yang lebih baik di dalam ruangan. Hal ini sejalan dengan pandangan Jufrizen & Hadi (2021) yang mengemukakan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh terhadap motivasi karyawan. Pasalnya, fasilitas kerja menjadi bagian dari motivasi kerja yang diberikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kesehatan karyawan menjadi hal utama yang perlu diperhatikan bagi perusahaan. Karyawan yang sehat akan lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih semangat. Apabila karyawan mengalami penurunan dalam kesehatannya, maka karyawan akan sulit untuk memberikan produktivitas di dalam melakukan pekerjaannya. Perusahaan wajib memberikan kebijakan akan kesehatan karyawan dalam rangka memastikan setiap karyawan memperoleh kesehatan yang baik. Berikut merupakan tanggapan yang diberikan oleh narasumber R2:

“Fasilitas perusahaan di beberapa unit masih terbilang kurang dalam hal sirkulasi udara. Pasalnya, hal ini terjadi karena tidak adanya jendela yang diberikan oleh perusahaan untuk membuat ruangan lebih terbuka dan udara dapat masuk ke dalam”

Berdasarkan pandangan Mulyadi & Pancasasti (2021), fasilitas kerja menjadi motivasi ekstrinsik yang dapat diterapkan oleh perusahaan untuk memberikan dukungan terhadap kegiatan karyawan pada saat melakukan pekerjaannya. Dalam hal ini, dibutuhkan adanya dukungan akan penyediaan sarana serta prasarana untuk memberikan dukungan sehingga karyawan lebih termotivasi untuk menjalankan pekerjaan secara produktif.

Narasumber mengemukakan bahwa rekan kerja di dalam perusahaan terkadang tidak dapat diajak untuk bekerja sama sehingga dalam hal ini, pekerjaan lebih sulit untuk diselesaikan. Pada dasarnya, para karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja ketika perusahaan mampu memastikan bahwa setiap karyawan mampu

berkontribusi dengan baik. Kontribusi yang dimaksudkan dalam hal ini adalah pada situasi dimana karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya. Sebagaimana yang diketahui, setiap divisi memiliki tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan tepat pada waktunya. Apabila dalam kerja kelompok tidak ada kerja sama yang mendukung, maka hal tersebut akan membuat pekerjaan lain tertunda dan tidak dapat terselesaikan. Hal ini akan berdampak pada kondisi kinerja yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan. berikut merupakan jawaban yang dikemukakan oleh narasumber R2:

“Dalam lingkungan pekerjaan, kerja sama antar sesama karyawan dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini, apabila rekan kerja tidak dapat melakukan kerja sama yang baik, maka akan membuat motivasi untuk menyelesaikan tugas menjadi menurun. Tentunya hal ini akan berdampak pada kondisi perusahaan”

Apabila kerja sama tidak diimplementasikan dengan baik, maka karyawan akan mengalami penurunan dalam motivasinya ketika melakukan pekerjaan. Kurangnya motivasi membuat karyawan sulit untuk memberikan kinerja yang baik dalam pengembangan perusahaan. Berdasarkan pandangan tersebut, maka motivasi sangatlah penting untuk diterapkan kepada karyawan untuk membantu meningkatkan rasa semangat dalam bekerja. Pada dasarnya, motivasi tidak hanya datang dari kebijakan perusahaan, namun juga muncul karena adanya kerja sama antar sesama rekan kerja.

Narasumber ketiga mengemukakan bahwa jejang karir yang terdapat di dalam perusahaan selalu berada dalam pertimbangan karena adanya ketidakpastian yang diimplementasikan oleh perusahaan. Hal ini tentunya membuat karyawan merasa kurang nyaman ketika akan melakukan pekerjaan. Karyawan juga mengetahui bahwa melalui jenjang karir yang tidak pasti, maka tanggung jawab yang diberikan pun akan menjadi sulit untuk dipegang oleh karyawan. Perusahaan diketahui juga tidak melihat loyalitas yang telah diberikan oleh karyawan. Pasalnya, perusahaan selalu memberikan beban kerja tanpa membedakan karyawan yang sudah lama berkomitmen dan tidak. Hal ini terlihat melalui respon yang diberikan oleh narasumber R3:

“Jenjang karir tidak jelas sehingga membuat pegawai merasa demotivasi dan kurang berkomitmen untuk mendukung tujuan perusahaan”

Pandangan tersebut sejalan dengan Aspita & Sugiono (2019) yang menegaskan bahwa jenjang karir memengaruhi kinerja karyawan. Sebagaimana yang diketahui, pengembangan karir yang dimiliki dapat membantu memberikan kesuksesan didalam pekerjaan karyawan. Melalui adanya jenjang karir tersebut, maka karyawan akan

membentuk suatu kepuasan yang mempengaruhi kinerjanya di dalam perusahaan. Hirarto & Sartika (2021) mendukung hal tersebut dengan menyebutkan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah dengan adanya pencapaian jenjang karir yang dibutuhkan oleh para karyawan. Peralnya, setiap karyawan menginginkan adanya kebutuhan untuk berkembang sehingga penetapan jenjang karir yang tepat sangatlah penting dalam membantu karyawan untuk terus berkontribusi di dalam perusahaan. Melalui hal ini, maka akan terbentuk peningkatan kinerja di dalam diri karyawan.

Peralnya, perusahaan juga tidak memberikan adanya pembeda dalam tingkatan jabatan antara karyawan baru dan juga lama. Pada dasarnya, tingkat pekerjaan jabatan sangatlah diperlukan untuk memastikan bahwa setiap karyawan merasa dihargai. Melalui sikap menghargai yang diberikan kepada karyawan, maka perusahaan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman ketika sedang bekerja. Sebagaimana yang diketahui, karyawan lama terkadang akan memiliki rasa iri kepada karyawan baru yang selalu mendapat pujian. Pada umumnya, perusahaan lebih sering memuji karyawan baru untuk membuat karyawan tersebut nyaman ketika bekerja. Namun, perusahaan lupa untuk memastikan bahwa karyawan lama juga memperoleh sikap yang serupa. Sebagai seorang manusia, tentunya setiap individu akan memiliki perasaan yang berbeda pada saat melihat perlakuan yang berbeda. Hal ini terjadi karena para karyawan ingin memperoleh perhatian yang biasanya diberikan perusahaan. Pada dasarnya, kondisi tersebut akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan yang mengalami penurunan di dalam perusahaan. Hal ini didukung oleh Akbar (2018) yang mengidentifikasi bahwa kinerja karyawan akan dipengaruhi melalui adanya perbedaan akan tingkat jabatan yang dimiliki oleh para karyawan di dalam perusahaan.

Tabel. 1 Faktor dan Tindakan

Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan	Bentuk Tindakan
Motivasi	Memberikan bonus yang lebih banyak Membentuk rekan yang dapat diajak kerja sama Memperhatikan kesehatan karyawan Menyediakan fasilitas yang lebih mendukung pekerjaan karyawan
Lingkungan Kerja	Memberikan jejang karir yang lebih nyaman dan menerapkan bentuk tanggung jawab yang tepat kepada karyawan Memberikan pembeda dalam tingkatan jabatan bagi karyawan baru dan lama

Berdasarkan tabel diatas, terlihat bahwa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan adalah pada faktor motivasi dan lingkungan kerja. Dalam motivasi, tindakan yang dapat dilakukan untuk memastikan karyawan dapat memperoleh peningkatan kinerja adalah dengan cara memberikan bonus yang lebih tinggi berdasarkan jangka waktu pengabdian yang dilakukan oleh karyawan. Selain itu, perusahaan harus memastikan bahwa setiap karyawan mampu memberikan partisipasi dan kontribusi yang serupa untuk membuat pekerjaan dapat terlaksanakan dengan baik. Perusahaan juga harus memberikan perhatian akan kondisi kesehatan yang dimiliki oleh para karyawan dengan memastikan kondisi lingkungan.

Dalam faktor lingkungan kerja, perusahaan dapat menerapkan tindakan berupa menyediakan fasilitas yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan ketika melakukan pekerjaan. Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan identifikasi akan jenjang karir yang lebih nyaman untuk karyawan ketika menjalankan pekerjaannya. Pembagian tingkatan jabatan pun juga harus disesuaikan agar tidak ada rasa tidak nyaman ketika karyawan sedang bekerja. Peran lingkungan kerja sangatlah penting untuk dapat membuat kinerja karyawan meningkat. Semakin baik lingkungan kerja dan pemberian motivasi, maka akan membuat kinerja juga mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini didukung oleh Alfiah & Riyanto (2019) yang menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Thamrin & Riyanto (2020) mengemukakan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dalam hal ini, faktor tersebut mendukung penelitian ini, yang terdiri dari motivasi, lingkungan kerja dan *work-life balance*. Dalam penelitian Riyanto et al., (2017) , diketahui bahwa kinerja karyawan dapat meningkat apabila perusahaan dapat memberikan motivasi kepada karyawan dan membuat lingkungan kerja menjadi lebih nyaman. Berdasarkan pandangan tersebut, maka dapat dikatakan bahwa faktor motivasi dan lingkungan kerja menjadi faktor utama.

KESIMPULAN

Mendasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa dibutuhkan adanya motivasi dan lingkungan kerja yang nyaman dalam rangka membantu meningkatkan kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, ditemukan bahwa motivasi yang dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan terfokus pada fasilitas, bonus dan kesehatan. Sedangkan dalam lingkungan kerja, dibutuhkan adanya perhatian pada jenjang karir dan perbedaan tingkat jabatan yang dimiliki oleh para karyawan.

SARAN

1. Sebaiknya dapat meningkatkan motivasi karyawan dengan kinerja karyawan terfokuskan pada fasilitas, bonus dan kesehatan. Sedangkan dalam lingkungan kerja, dibutuhkan adanya perhatian pada jenjang karir dan perbedaan tingkat jabatan yang dimiliki oleh para karyawan.
2. Untuk penelitian mendatang sebaiknya mengganti metode penelitian dengan jenis yang lain supaya dapat menggali lebih dalam faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alfiah, N., & Riyanto, S. (2019). The Effect of Compensation, Work Environment and Training on Employees' Performance of Politeknik LP3I Jakarta. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 4(5), 947–955.
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh Jenjang Karir, Kompensasi Finansial Dan Status Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1), 1–14. <https://doi.org/10.47313/oikonomia.v14i1.510>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, Diana, R., & Ansari. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen (JUIIM)*, 4(1), 1–10.
- Djuhari, D., & Pangesti, W. D. (2020). Makna Bonus Bagi Pengemudi Transportasi Online. *Akutansi Bisnis & Manajemen (ABM)*, 27(1), 66. <https://doi.org/10.35606/jabm.v27i1.567>
- Hirarto, A. A., & Sartika, M. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Perbankan: Studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Batang. *Velocity: Journal of Sharia Finance and Banking*, 1(1), 10–25.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35–54.
- Kurnia, E. H., Widodo, H. P., & Zuhroh, D. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada CV. Artline Globalindo). *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 97–103. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i7.435>

- Mangkunegara, A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, A., & Pancasasti, R. (2021). Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Technomedia Journal*, 7(1), 11–21. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1754>
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PD. Pembangunan Kota Medan. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 2(1), 1–5.
- Riyanto, S., Sutrisno, A., & Ali, H. (2017). The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange. *International Review of Management and Marketing*, 7(3).
- Santoso, A., & Wulandari, S. (2022). Telisik Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja : Berpengaruhkah Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 1.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (1st ed.). Penerbit Alfabeta.
- Thamrin, M., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Motivation, Work Environment, and Work Life Balance on Employee Performance at PT. AngkasaPura I (Persero) Sultan Aji Muhammad SulaimanSepinggan Airport - Balikpapan. *IOSR Journal of Dental and Medical Sciences*, 19(6), 40–47. <https://doi.org/10.9790/0853-1906044047>