E-ISSN: 3025-0994
Halaman 7262-7272
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Travel Ameng Atuh Tasikmalaya

Agus Haris Amrulloh[1], Adi Muhammad Nur Ihsan[2]

[1,2] Program Studi Manajemen, Universitas Cipasung Tasikmalaya
e-mail: [1]harisamrulloh26@gmail.com[2] *adi.mnurihsan@uncip.ac.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Travel Ameng Atuh Tasikmalaya. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 36 karyawan yang seluruhnya dijadikan responden melalui teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala Likert dan dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda melalui bantuan *Statistical Package for the Social Sciences* (*SPSS*) versi 27 yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai *t* sebesar 3,934. Lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 dan nilai *t* sebesar 3,572. Secara simultan, kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 50,7%, sedangkan sisanya sebesar 49,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Dengan demikian, peningkatan kompensasi yang adil serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan pada Perusahaan Travel Ameng Atuh Tasikmalaya.

Kata Kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aimed to analyze the effect of compensation and work environment on employee performance at Ameng Atuh Travel Company, Tasikmalaya. A quantitative approach with an associative research design was employed. The study involved all 36 employees of the company using a total sampling technique. Data were collected through a structured questionnaire using a five-point Likert scale and analyzed using multiple linear regression with the assistance of Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) version 27, including validity, reliability, classical assumption, partial (t-test), simultaneous (F-test), and coefficient of determination analyses. The results indicated that compensation had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.000 and a t-

value of 3.934. The work environment also had a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of 0.001 and a t-value of 3.572. Simultaneously, compensation and work environment explained 50.7% of the variance in employee performance, while the remaining 49.3% was influenced by other factors outside the research model. These findings indicate that providing fair compensation and creating a supportive work environment are important factors in improving employee performance at Ameng Atuh Travel Company, Tasikmalaya.

Keywords : *Compensation, Work Environment, Employee Performance.*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang berperan penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan organisasi tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan modal, teknologi, maupun strategi bisnis, tetapi juga oleh kemampuan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia secara efektif sehingga mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator keberhasilan organisasi karena mencerminkan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Karyawan dengan kinerja yang baik akan memberikan kontribusi terhadap peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, serta daya saing perusahaan (Abdullah et al., 2023; Nurhasanah et al., 2024).

Pada perusahaan yang bergerak di bidang jasa, kinerja karyawan memiliki peran yang semakin penting karena kualitas pelayanan yang diterima pelanggan sangat bergantung pada kemampuan karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Perusahaan jasa dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan berkualitas sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Namun demikian, pencapaian kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari dalam organisasi maupun lingkungan kerja tempat karyawan melaksanakan aktivitasnya (Putri Adhisty et al., 2023).

Salah satu faktor yang diduga memengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah diberikan, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan semangat kerja sehingga berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap kurang memadai dapat menurunkan motivasi dan produktivitas kerja. Penelitian Widodo dan Yandi (2022), Herdiyanti et al. (2022), serta Akhiryan dan Ahmadi (2024) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi fisik maupun nonfisik yang memengaruhi kenyamanan, keamanan, serta efektivitas karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif mampu menciptakan

suasana kerja yang nyaman, meningkatkan konsentrasi, memperkuat kerja sama antarpegawai, serta mendorong terciptanya produktivitas yang lebih tinggi. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menimbulkan ketidaknyamanan, menurunkan semangat kerja, bahkan menghambat pencapaian target organisasi. Penelitian Nurhandayani (2022), Lestary dan Harmon (2017), Yuliani dan Suprayoga (2022), serta Ulfa Ferliani et al. (2022) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Meskipun demikian, hasil penelitian terdahulu masih menunjukkan adanya perbedaan temuan (*research gap*). Sejumlah penelitian menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Widodo & Yandi, 2022; Trisna & Guridno, 2021; Akhiryan & Ahmadi, 2024). Namun, penelitian Sedayu dan Rushadiyati (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja karyawan karena masih terdapat faktor lain yang turut menentukan hasil kerja. Selain itu, penelitian Arifin et al. (2023) menjelaskan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja juga dipengaruhi oleh kompetensi dan konflik kerja. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan masih memerlukan pengujian lebih lanjut pada objek penelitian yang berbeda.

Perusahaan Travel Ameng Atuh Tasikmalaya dipilih sebagai objek penelitian karena merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa transportasi dan perjalanan yang sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan. Berdasarkan hasil observasi awal, masih ditemukan indikasi bahwa sebagian karyawan menilai kompensasi yang diterima belum sepenuhnya sesuai dengan beban kerja, sementara kondisi lingkungan kerja juga belum sepenuhnya mendukung efektivitas pelaksanaan pekerjaan. Kondisi tersebut diduga berdampak terhadap pencapaian kinerja karyawan sehingga diperlukan upaya untuk mengetahui sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Travel Ameng Atuh Tasikmalaya. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan, serta menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan yang mampu meningkatkan kinerja karyawan secara berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Travel Ameng Atuh Tasikmalaya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui analisis statistik, sedangkan penelitian asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini terdiri atas kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), sedangkan variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan aktif Perusahaan Travel Ameng Atuh Tasikmalaya yang berjumlah 36 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling* (*sensus*), yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi dapat dijadikan responden untuk memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai kondisi penelitian.

Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian dengan menggunakan skala Likert lima tingkat. Selain kuesioner, data pendukung diperoleh melalui observasi dan studi kepustakaan. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji terlebih dahulu menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel secara tepat dan konsisten.

Analisis data dilakukan menggunakan *Statistical Package for the Social Sciences* (*SPSS*) versi 27. Tahapan analisis meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji linearitas, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (*t-test*), uji simultan (*F-test*), serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Output Uji Validitas

Variabel	No. Item	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kompensasi	X1.1	0,839	0,329	Valid
	X1.2	0,824	0,329	Valid
	X1.3	0,793	0,329	Valid
	X1.4	0,824	0,329	Valid
	X1.5	0,904	0,329	Valid
	X1.6	0,877	0,329	Valid
	X1.7	0,817	0,329	Valid
	X1.8	0,812	0,329	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0,863	0,329	Valid
	X2.2	0,838	0,329	Valid
	X2.3	0,922	0,329	Valid
	X2.4	0,835	0,329	Valid
	X2.5	0,900	0,329	Valid
	X2.6	0,857	0,329	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0,893	0,329	Valid
	Y.2	0,877	0,329	Valid
	Y.3	0,861	0,329	Valid
	Y.4	0,919	0,329	Valid

Y.5	0,898	0,329	Valid
Y.6	0,843	0,329	Valid
Y.7	0,882	0,329	Valid
Y.8	0,831	0,329	Valid

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh nilai *r hitung* pada masing-masing item pernyataan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan memiliki nilai yang lebih besar dibandingkan nilai *r tabel* sebesar 0,329. Hal tersebut menegaskan bahwa seluruh item pernyataan pada variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, instrumen penelitian yang digunakan dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat pengukuran dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Output Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,939	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,935	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,957	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas terhadap instrumen penelitian, seluruh variabel yang digunakan yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan menunjukkan tingkat konsistensi internal yang sangat baik. Hal ini terlihat dari nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing variabel, yaitu kompensasi sebesar 0,939, lingkungan kerja sebesar 0,935, dan kinerja karyawan sebesar 0,957, di mana seluruh nilai tersebut lebih besar dari kriteria minimum 0,60. Dengan demikian, setiap item pernyataan pada masing-masing variabel dinyatakan reliabel karena mampu mengukur konstruk penelitian secara konsisten. Artinya, instrumen penelitian dapat dipercaya untuk menghasilkan data yang stabil dan akurat, sehingga layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4897.077804
Most Extreme	Absolute	.106

Differences	Positive	.088
	Negative	-.106
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)[c]		.200[d]

Sumber: Data diolah, 2026

Uji normalitas residual regresi menggunakan metode *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai statistik sebesar 0,106 dengan tingkat signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,200. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 (0,200 > 0,05), maka dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	**VIF**
1	(Constant)		
	KOMPENSASI	.695	1.005
	LINGKUNGAN KERJA	.695	1.005

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji multikolinearitas menunjukkan nilai *tolerance* sebesar 0,695 dan nilai *Variance Inflation Factor* (*VIF*) sebesar 1,005 untuk kedua variabel independen, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Secara keseluruhan, model penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas karena nilai *tolerance* berada di atas 0,10 dan nilai *VIF* berada di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel independen memiliki hubungan yang baik tanpa adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas, sehingga tidak terjadi saling tumpang tindih informasi dalam menjelaskan variabel dependen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah multikolinearitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4.215	2.318		1.819	.078
	KOMPENSASI	.084	.092	.145	0.913	.468

LINGKUNGAN KERJA	-.061	.104	-.096	-.586	.562

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi penelitian. Hal ini ditunjukkan oleh nilai signifikansi (*Sig.*) variabel kompensasi sebesar 0,468 dan variabel lingkungan kerja sebesar 0,562, di mana kedua nilai tersebut berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Kondisi ini menunjukkan bahwa varians residual bersifat konstan dan tidak mengalami perubahan secara sistematis pada setiap nilai variabel independen. Dengan demikian, model regresi yang digunakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	8.542	4.218		2.025	.051
	KOMPENSASI	.518	.132	.496	3.934	.001
	LINGKUNGAN KERJA	.612	.171	.450	3.572	.001

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil analisis regresi linear berganda menghasilkan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8{,}542 + 0{,}518X_1 + 0{,}612X_2$$

Berdasarkan persamaan tersebut, nilai konstanta sebesar 8,542 menunjukkan bahwa apabila variabel kompensasi dan lingkungan kerja dianggap konstan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan sebesar 8,542. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,518 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,518, dengan asumsi variabel lingkungan kerja tetap. Sementara itu, koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,612 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,612, dengan asumsi variabel kompensasi tetap. Dengan demikian, kedua variabel independen menunjukkan arah hubungan positif terhadap kinerja karyawan, yang mengindikasikan bahwa perubahan pada kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi terhadap perubahan kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi R^2

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.712[a]	.507	.478	4.86200

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Sumber: Data diolah, 2026

Uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa model regresi memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabel dependen. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,478. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 47,8%, sedangkan sisanya sebesar 52,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Dengan demikian, model penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki kontribusi yang cukup dalam menjelaskan perubahan kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

Uji t

Tabel 8. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model	t	Sig.
1		
(Constant)	2.025	.051
KOMPENSASI	3.934	.001
LINGKUNGAN KERJA	3.572	.001

Sumber: Data diolah, 2026

Berdasarkan hasil uji parsial (*uji t*), variabel kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan melalui nilai signifikansi masing-masing variabel sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05. Selain itu, hasil pengujian *t* menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai *t hitung* sebesar 3,934, sedangkan variabel lingkungan kerja memiliki nilai *t hitung* sebesar 3,572. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 9. Hasil Uji F
ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	850.432	2	425.216	12.845	.000[b]
	Residual	1092.587	33	33.109		
	Total	1943.019	35			

Sumber: Data diolah, 2026

Hasil uji kelayakan model (*uji F*) menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak untuk digunakan dalam menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Hal ini dibuktikan dengan nilai *F hitung* sebesar 12,845 dengan tingkat signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, model penelitian yang menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dinyatakan layak dan dapat digunakan untuk analisis serta pengujian hipotesis lebih lanjut.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Travel Ameng Atuh Tasikmalaya. Hal ini dibuktikan dengan nilai *t* sebesar 3,934 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis pertama diterima. Koefisien regresi sebesar 0,518 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan.

Temuan tersebut menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mampu meningkatkan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, dan loyalitas karyawan sehingga mendorong mereka untuk memberikan kinerja yang lebih optimal. Pada perusahaan jasa seperti Travel Ameng Atuh Tasikmalaya, sistem kompensasi yang baik juga menjadi bentuk apresiasi perusahaan terhadap kontribusi karyawan dalam memberikan pelayanan kepada pelanggan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Widodo dan Yandi (2022), Herdiyanti et al. (2022), Akhiryan dan Ahmadi (2024), serta Arifin et al. (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, peningkatan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja dapat menjadi salah satu strategi perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai *t* sebesar 3,572

dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis kedua diterima. Koefisien regresi sebesar 0,612 menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, serta didukung hubungan kerja yang harmonis mampu menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga karyawan dapat bekerja secara lebih efektif dan efisien. Kondisi tersebut meningkatkan konsentrasi, memperlancar koordinasi antarpegawai, serta mendorong terciptanya produktivitas kerja yang lebih baik. Oleh karena itu, perusahaan perlu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, baik dari aspek fisik maupun nonfisik, sebagai upaya meningkatkan kinerja karyawan.

Temuan penelitian ini mendukung penelitian Nurhandayani (2022), Yuliani dan Suprayoga (2022), Ulfa Ferliani et al. (2022), serta Trisna dan Guridno (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Travel Ameng Atuh Tasikmalaya. Kompensasi yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan terbukti mampu meningkatkan motivasi dan mendorong terciptanya kinerja yang lebih baik. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif juga berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja sehingga mendukung pencapaian kinerja karyawan secara optimal. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan sistem kompensasi serta penciptaan lingkungan kerja yang baik merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan perusahaan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, R., Husain, A., & Faisal, A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *6*(2), 85–92.

Akhiryan, M. T., & Ahmadi, M. A. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *1*, 56–67.

Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP, 1*(1), 24–33. Https://Doi.Org/10.59422/Global.V1i01.130

Herdiyanti, Sutrisno, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). Dampak Kompensasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan: *Literature Review*. *3*(6), 3476–3482.

Lestary, L., & Harmon, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis & Investasi, 3*(2).

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil), 1*(2), 108–110. Https://Doi.Org/10.58765/Ekobil.V1i2.65

Nurhasanah, R., Sudiarti, S., & Rusliana, N. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Yayasan Pesantren Cintawana Kabupaten Tasikmalaya. *1*(1), 74–84.

Putri Adhisty, S., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyanti, F., Caroline Patricia, H., & Khumairah Madani, V. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: *Stress* Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja (*Literature Review* MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 4*(1), 134–148. Https://Doi.Org/10.38035/Jmpis.V4i1.1408

Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen, 17*(2), 127. Https://Doi.Org/10.47313/Oikonomia.V17i2.1276

Ulfa Ferliani, S., Hidayati, F., & Lastiti, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pemerintah Kabupaten Kepulauan Selayar). *Jurnal Administrasi Publik (JAP), 5*(7), 435–440.

Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi Dan Motivasi (*Literature Review* MSDM). *1*(1), 1–14. Https://Doi.Org/10.38035/Jim.V1i1

Yuliani, I., & Suprayoga, S. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kecamatan Benowo Surabaya). *JISP (Jurnal Inovasi Sektor Publik), 1*(2), 198–218. Https://Doi.Org/10.38156/Jisp.V1i2.78