

Analisis Kinerja Karyawan Warehouse PT. Cipta Krida Bahari pada Masa Pandemi Covid-19 di Kota Samarinda

Faza Fajriyan^{1*}, Rinda Sandayani Karhab²

^{1,2}Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.

*Kontak Email: fazafajriyan00@gmail.com

Diterima:18/07/21

Revisi:02/02/22

Diterbitkan: 19/04/22

Abstrak

Tujuan studi: Untuk menganalisis kinerja karyawan warehouse pada PT. Cipta Krida Bahari pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda.

Metodologi: Penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif, dengan jumlah karyawan warehouse sebanyak 57 karyawan, dengan metode *purposive sampling* PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda pada masa pandemi covid-19.

Hasil: Dari hasil penelitian dapat diketahui bahwa variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan warehouse pada PT. Cipta Krida Bahari dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pada masa pandemi covid-19 ini.

Manfaat: Bagi perusahaan, dari hasil penelitian ini diharapkan tetap selalu konsisten dalam pemberian kompensasi dan memperhatikan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja karyawan warehouse, baik dalam keadaan normal maupun pandemi covid-19.

Abstract

Purpose of study: To analyze the performance of warehouse employees at PT. Cipta Krida Bahari during the covid-19 pandemic in Samarinda.

Methodology: From the results of the study, it can be seen that the compensation variable partially has no significant effect on the performance of warehouse employees at PT.Cipta Krida Bahari and the work environment partially have no significant effect on employee performance, it can be seen that compensation and the work environment simultaneously do not have a significant effect on performance during this covid-19 pandemic.

Results: From the results of the study it can be known that the compensation variable partially has no significant effect on the performance of warehouse employees at PT. Krida Bahari's copyright and work environment partially have no significant effect on employee performance, it can be known that compensation and the work environment simultaneously do not have a significant influence on performance during the covid-19 pandemic.

Applications: For the company, from the results of this study are expected to remain always consistent in compensation and pay attention to the working environment in order to improve employee performance warehouse, both in normal circumstances and pandemic covid-19.

Kata kunci: *kompensasi, lingkungan kerja, kinerja*

1. PENDAHULUAN

PT. Cipta Krida Bahari (CKB) adalah perusahaan yang bergerak di bidang logistik nasional, CKB Logistik beroperasi bersamaan dengan munculnya perdagangan bebas di Indonesia. Sebagai negara yang kaya akan sumber daya alam, tetapi masih kekurangan teknologi dan akses yang memadai untuk mengolahnya. Pada 9 Mei 1997, PT Cipta Krida Bahari (CKB Logistik Group) didirikan sebagai badan usaha pendukung layanan logistik dan transportasi terintegrasi.

Pada masa pandemi Covid-19 ini terjadi penurunan terhadap perekonomian dari berbagai sektor di Indonesia, kinerja ekonomi yang melemah ini turut pula berdampak pada situasi ketenagakerjaan di Indonesia. Mengingat sumber daya manusia memegang peran penting dalam perekonomian di Indonesia. Menyebarnya wabah COVID-19 ini hingga ke wilayah Indonesia, termasuk Provinsi Kalimantan Timur.

Aspek yang sangat berarti serta berpotensi untuk pembangunan perusahaan dalam menggapai keberhasilan ialah sumber daya manusia. SDM merupakan hasil dari pendekatan terhadap manajemen manusia yang berdasarkan empat prinsip dasar. (Amstrong, 1990).

Kompensasi menurut (Dessler, 1997) adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipkerjakannya karyawan itu. Oleh karena itu, kompensasi dapat mendorong stabilitas perusahaan dan pertumbuhan ekonomi.

Kinerja menurut (Ilyas, Y. 1999) adalah penampilan yang hasil karyanya berupa personel baik secara kuantitas maupun secara kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat diartikan sebagai penampilan individu dan kelompok kerja yang personel. Oleh karena itu, Kinerja sangat berpengaruh terhadap suasana lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan atas kinerjanya selama ini terhadap perusahaan.

Sudah setahun ini seluruh dunia mengalami pandemi covid-19 dan krisis yang sama, menyebabkan banyak perusahaan yang mengalami penurunan ekonomi. Pandemi ini menyebabkan keadaan global menjadi tidak stabil sehingga membuat perekonomian hampir di semua sektor menurun secara drastis. Pada PT. Cipta Krida Bahari juga mengalami penurunan pada kompensasi terhadap karyawannya dan membuat kebijakan – kebijakan untuk menyesuaikan dan mempertahankan tingkatan kinerjanya. Salah satu kebijakan perusahaan adalah dengan meningkatkan target kinerja karyawan warehouse pada masa pandemi covid-19 supaya kompensasi yang ada tetap dapat diberikan, terkait APD di tempat kerja sudah menjadi kewajiban karyawan warehouse dan saat ini suasana lingkungan kerja harus menerapkan protokol kesehatan dalam rangka menghindari masuknya virus covid-19. Kewajiban untuk selalu mengenakan masker sebagai alat pelindung diri baik di dalam ataupun di luar lingkungan kerja juga mengganggu aktivitas dan tingkat kenyamanan dalam bekerja. Selain mengganggu kenyamanan dalam bernapas, pemakaian masker juga mengganggu aktivitas komunikasi antar pekerja sehingga kinerja karyawan warehouse juga ikut berdampak.

A. RUMUSAN MASALAH

Rumusan masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah ‘Apakah terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi dan lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Krida Bahari pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda’.

B. BATASAN MASALAH

Untuk mempermudah, penulis membatasi masalah hanya sebatas kinerja karyawan warehouse setelah kompensasi diberikan kepada karyawan dan lingkungan kerja pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda.

C. TUJUAN

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian adalah mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Krida Bahari pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda

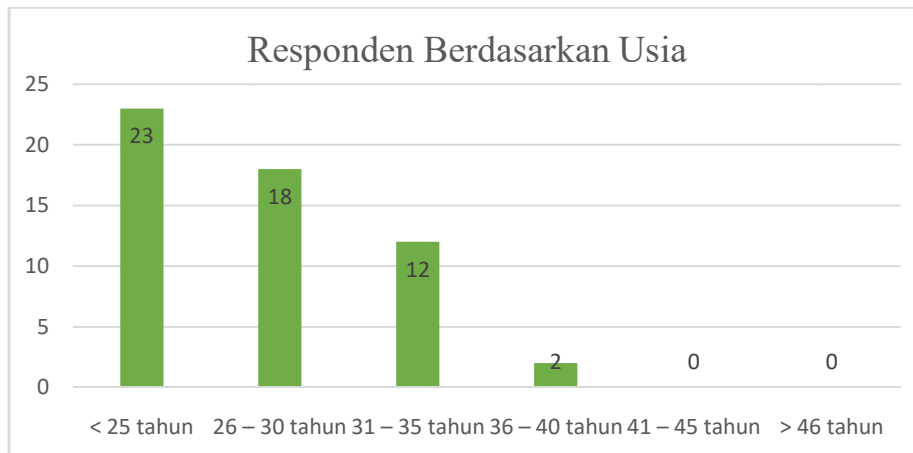
2. METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian berdasarkan prinsip empiris yang menggunakan bahan penelitian, pengumpulan data, dan analisis statistik kuantitatif data untuk menggambarkan dan menguji hipotesis tertentu (Sugiyono, 2017). Populasi adalah wilayah umum yang berisi obyek dengan jumlah dan karakteristik yang telah ditentukan oleh peneliti untuk mempelajari dan menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi pada survei ini mencakup semua karyawan PT. Cipta Krida Bahari bagian warehouse pada kota Samarinda. Dari hasil penelitian ini, akan dibuatkan populasi dari karyawan warehouse PT. Cipta Krida Bahari di Samarinda yang berjumlah 55 orang. Langkah selanjutnya adalah mendapatkan sampel yang ditentukan dengan target sampling. Tujuan pengambilan sampel yang disengaja adalah untuk mempertimbangkan pertimbangan tertentu saat pengambilan sampel. (Sugiyono, 2017).

3. HASIL DAN DISKUSI

Interpretasi data yang ditampilkan pada penelitian ini dimaksudkan untuk menunjukkan suatu gambaran tentang sebaran data yang diperoleh secara aktual. Hal ini didasarkan pada data yang dikumpulkan dalam distribusi yang didistribusikan kepada 55 responden melalui *Google Forms*.

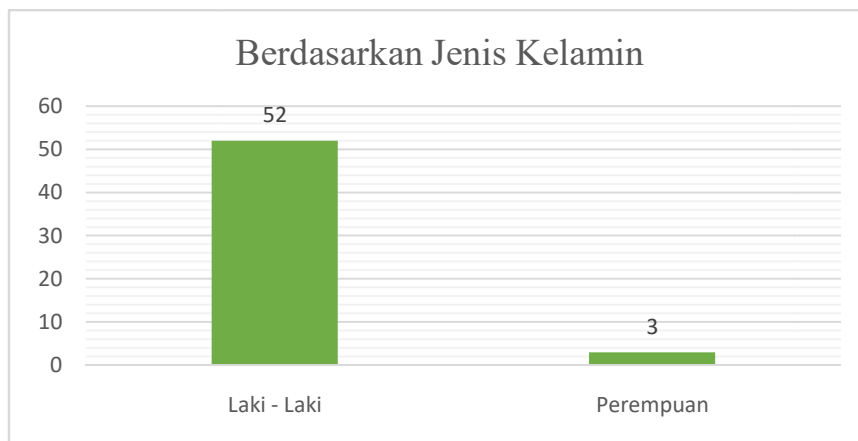
A. Data responden berdasarkan usia



Gambar 1 Data responden berdasarkan usia

Gambar 1 di atas diketahui bahwa karakteristik responden berdasarkan pada karyawan PT. Cipta Krida Bahari kota Samarinda didominasi oleh responden dengan rentang usia 25 tahun. Tingginya jumlah karyawan yang berusia di bawah 25 tahun membuktikan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan dengan usia yang masih muda, sehat, fit dan bugar karena di usia tersebut karyawan masih memiliki semangat kerja yang tinggi serta mudah beradaptasi baik terhadap lingkungan kerja maupun terhadap beban kerja itu sendiri. Rentang usia dibawah 25 tahun pada umumnya dapat menunjukkan bahwa karyawan tersebut dapat berkembang lebih banyak lagi karena ilmu daya serap dan ingatan mereka masih bagus, fisik yang masih kuat untuk berkerja di area warehouse, semakin bertambah usia semakin kita menyadari bahwa tidak semua pekerjaan yang dilakukan dulu akan selalu sama, maka dari itu usia 26 – 30 tahun mengharapkan karyawan baru untuk dapat belajar dengan cepat, bekerja lebih baik dan mengikuti contoh yang baik, nasihat, etika kerja dan pengalaman agar dapat dengan mudah beradaptasi dengan lingkungan sekitar demi memajukan perusahaan.

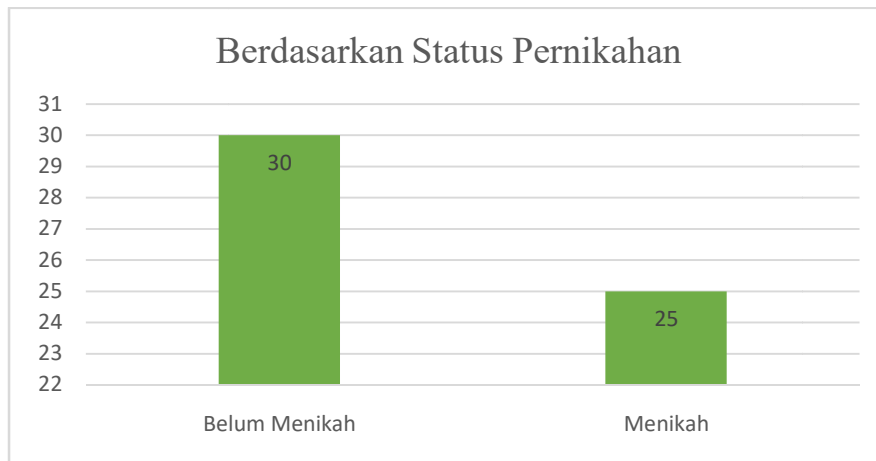
B. Data responden berdasarkan jenis kelamin



Gambar 2. Data responden berdasarkan jenis kelamin

Gambar 2 di atas di ketahui bahwa pada PT. Cipta Krida Bahari dalam penelitian ini di dominasi oleh laki – laki dimana responden laki – laki berjumlah 52 orang atau 94% sedangkan responden perempuan hanya 3 orang atau 6% saja. Jumlah karyawan PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda ini di dominasi laki – laki karena banyaknya pekerjaan-pekerjaan yang akan dilakukan membutuhkan tenaga dan keahlian karyawan laki-laki daripada perempuan. Dimana pekerjaan-pekerjaan tersebut meliputi perawatan alat berat, pemeliharaan baik secara teknis maupun operasional alat berat serta pekerjaan yang harus dilakukan di lingkungan yang berbahaya bagi seorang perempuan sehingga membuat kebijakan PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda lebih memprioritaskan laki-laki dalam perekrutan karyawannya dibandingkan perempuan.

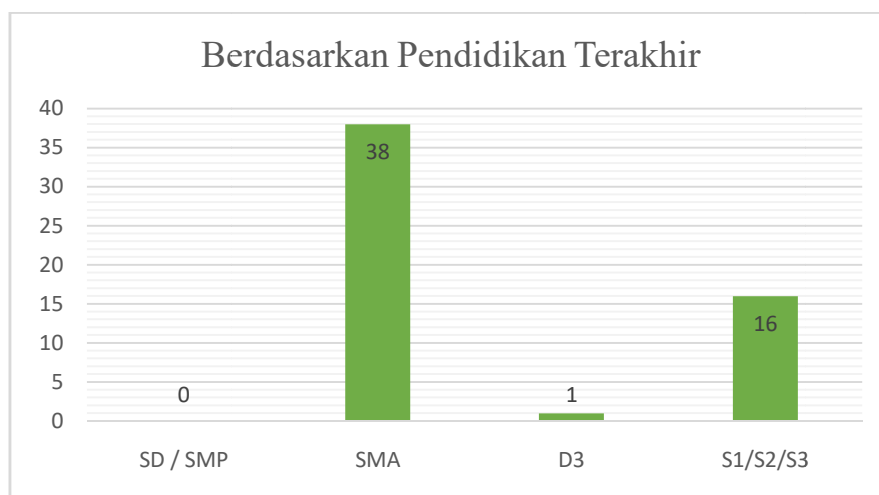
C. Data responden berdasarkan status pernikahan



Gambar 3. Data responden berdasarkan status pernikahan

Gambar 3 di atas dapat diketahui karakteristik responden berdasarkan status pernikahan pada karyawan PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan- karyawan yang belum menikah yaitu sebanyak 30 responden atau 55% dan sisanya sebanyak 25 responden atau 45% sudah menikah. Dalam menentukan karakteristik responden berdasarkan status pernikahan, diharap dapat memberikan penilaian yang lebih dalam khususnya pada variabel kinerja (Y) dikarenakan perbedaan tekanan dan desakan beban pikiran dari rumah maupun pekerjaan yang dapat mengakibatkan stress sehingga terbawa didalam lingkup pekerjaan, maka dari itu bagi yang belum menikah diharapkan dapat memberikan kinerja yang terbaiknya terhadap PT. Cipta Krida Bahari pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda.

D. Data responden berdasarkan pendidikan terakhir



Gambar 4. Data responden berdasarkan pendidikan terakhir

Gambar 4 karyawan PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda yang pendidikan terakhirnya SD dan SMP adalah 0 responden atau 0%, responden berpendidikan SMA 38 orang atau 69%, responden berpendidikan D3 sebanyak 1 responden atau 2%, dan responden berpendidikan S1/S2/S3 sebanyak 16 responden atau 29%. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa karyawan PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda dalam penelitian ini di dominasi oleh karyawan yang berpendidikan terakhir SMA/SMK yaitu sebanyak 38 karyawan atau sebesar 69%. Karyawan tersebut di tempatkan di bagian-bagian operasional yang lebih membutuhkan pengalaman bekerja dan kemampuan adaptasi terhadap lingkungan yang lebih baik untuk kemajuan perusahaan karena generasi millennial juga dikenal lebih energik, bersemangat untuk mengembangkan diri, berpengetahuan luas dan penuh dengan ide-ide baru dan orisinal. Ini jelas dapat digunakan untuk mengembangkan bisnis, tetapi sisanya bertanggung jawab untuk menjalankan fungsi kontrol masing-masing divisi.

E. Uji validitas

Semua elemen dari semua pertanyaan valid untuk menguji keefektifan survei ketika nilai perbedaan signifikan kurang dari 5%, data dinyatakan tidak valid, dan r hitung lebih besar dari tabel r. Hasil uji validitas dapat melihat hasil tes pada [tabel 1](#), [tabel 2](#) dan [tabel 3](#) di bawah ini.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X1.1	0.520	0.2656	Valid
X1.2	0.824	0.2656	Valid
X1.3	0.824	0.2656	Valid

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
X2.1	0.870	0.2656	Valid
X2.2	0.481	0.2656	Valid
X2.3	0.870	0.2656	Valid
X2.4	0.575	0.2656	Valid
X2.5	0.870	0.2656	Valid

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Pearson Correlation	Nilai r Tabel	Keterangan
Y.1	0.600	0.2656	Valid
Y.2	0.583	0.2656	Valid
Y.3	0.750	0.2656	Valid
Y.4	0.437	0.2656	Valid
Y.5	0.750	0.2656	Valid

F. Uji reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,469	Cukup Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,682	Reliabel
Kinerja (Y)	0,525	Cukup Reliabel

Berdasarkan [tabel 4](#) diatas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompensasi sebesar 0,469 dan lingkungan kerja sebesar 0,682 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen kompensasi dan lingkungan kerja adalah reliabel dan variabel kinerja menghasilkan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,525 sehingga dapat dinyatakan bahwa instrumen kinerja reliabel.

G. Uji regresi linier berganda

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(constant)	25,720	2,578
	Kompensasi	-0,714	0,276
	Lingkungan Kerja	0,091	0,150

Dari [tabel 5](#) di atas diperoleh persamaan satu dengan persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 25,720 - 0,714 X1 + 0,091 X2$

F. Uji T

Tabel 6. Hasil Uji T

Model	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1 (constant)		9,976	0,000
Kompensasi	-0,450	-2,588	0,012
Lingkungan Kerja	0,105	0,606	0,547

Berdasarkan tabel 6 di atas perhitungan degree of freedom $df = n - k = 57 - 3 = 55$, maka nilai t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 adalah sebesar 2,0048.

G. Uji F

Tabel 7. Hasil Uji T

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	21,516	2	10,758	4,685	0,013
Residual	123,993	54	2,296		
Total	145,509	56			

Berdasarkan tabel 7. hasil atas diperoleh dari f hitung sejumlah 4,685 dan hasil sig. 0,013. $S = 0,05$ dan $df_1 = k - 1 = 2$ serta $df_2 = n - k = 57 - 3 = 54$ adalah 3,17. Dimana k hasil jumlah variabel dan n hasil jumlah sampel maka dapat diketahui bahwa nilai f hitung lebih kecil dari f tabel dan nilai signifikansi lebih besar daripada tingkat signifikansi sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) pada masa pandemi covid-19 tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja (Y) PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda.

H. Uji koefisien determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0,385	0,148

Berdasarkan hasil dari tabel 8 yang didapat dari perhitungan regresi linier menggunakan aplikasi SPSS, dapat diketahui bahwa nilai $R = 0,385$ yang artinya terdapat korelasi positif tetapi lemah antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja PT. Cipta Krida Bahari pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda dimana kompensasi dan lingkungan kerja hanya berpengaruh sebesar 38,5% terhadap kinerja karyawan dan sisanya terdapat 61,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Dari tabel itu juga, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,148% yang berarti kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) pada masa pandemi covid-19 mempunyai kontribusi secara bersama-sama hanya sebesar 14,8% terhadap kinerja (Y). Sisanya sebesar 85,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN

Dari rangkaian uji diatas, kita dapat melihat beberapa hubungan antara variabel kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y) PT. Cipta Krida Bahari pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda. Berdasarkan dari penelitian terdahulu yang sudah di lampirkan maka terdapat beberapa persamaan dan perbedaan pada penelitian sebagai berikut:

- (Budirianti, 2020) dalam penelitian yang berjudul "The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees". Persamaan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian ini adalah adanya disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja sebagai variabel bebas tambahan.
- (Vera, 2019) dalam penelitian yang berjudul "The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees". Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen.

3. (Waktola, 2019) dalam penelitian yang berjudul “Boosting Employee Performance; Impact of Working Environment on Employees Performance: Case Study on Ethio-Telecom at Ambo Branch”. Persamaan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat.

4. (Hidayat, 2020) dalam penelitian yang berjudul “The Influence of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance”. Persamaan dalam penelitian ini adalah menggunakan pembayaran sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaannya, penelitian ini menggunakan disiplin kerja dan motivasi sebagai variabel bebas.

Hasil penelitian saya bahwa pengaruh kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja Berdasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan uji f (serempak), dapat diketahui hasil penelitian bahwa kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Y) PT. Cipta Krida Bahari pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda. Pengaruh yang diberikan kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja hanya sebesar 9, 1%. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda telah memberikan kompensasi terbaik dan lingkungan kerja terbaik kepada karyawannya, baik selama masa pandemi covid-19 maupun sedang tidak dalam masa pandemi.

Terjadi perbedaan dan perbandingan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang, apabila dilihat dari penyebab terjadinya adalah musibah dari virus corona atau yang biasa disebut covid-19. Pada PT. Cipta Krida Bahari Sebelum pandemi, sulit bagi orang yang multitasking untuk menghindari menjadi tidak produktif, yang bahkan bisa membahayakan kesehatan. Namun, pekerja multitasking inilah yang dibutuhkan perusahaan saat ini.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya terkait analisis kinerja karyawan warehouse PT. Cipta Krida Bahari pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kompensasi pada masa pandemi covid-19 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda konsisten untuk memberikan kompensasi yang sepadan terhadap kinerja karyawan, baik dimasa pandemi atau tidak.

Lingkungan kerja pada masa pandemi covid-19 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda. Artinya bahwa kebijakan dalam rangka menangani pandemi covid-19 khususnya kota Samarinda tidak memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja karyawan. Hal ini bisa disebabkan karena standar K3 (kesehatan dan keselamatan kerja) yang selama ini diterapkan oleh PT. Cipta Krida Bahari telah memenuhi kualifikasi agar terhindar dari segala macam kemungkinan yang berkaitan dengan kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk penanganan terhadap sebuah wabah. Sehingga lingkungan kerja yang terbentuk menjadi lebih stabil dan tetap terjaga bagaimanapun kondisinya.

Kompensasi dan lingkungan kerja pada masa pandemi covid-19 tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda. Membuktikan bahwa karyawan telah merasa puas dan tercukupi dengan standar besaran gaji dan bonus yang telah diberikan, karyawan akan terasa betah pada lingkungan kerja pada PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda sehingga perubahan kebijakan yang terjadi akibat pandemi tidak berdampak terhadap kinerja PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda.

KETERBATASAN

Peneliti menyadari akan sempitnya ruang lingkup dalam penelitian ini. Penggunaan variabel kompensasi dan lingkungan kerja mungkin kurang bisa mewakili keseluruhan untuk mengatur tingkatan variabel kinerja di PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda. Peneliti juga menyadari keterbatasan akses informasi yang didapat dikarenakan terhalang regulasi serta kebijakan dalam penanganan pandemi covid-19 khususnya di PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti merekomendasikan hal bisa menjadi manfaat bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penelitian ini. Usulannya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil dari penelitian ini, variabel kompensasi dan lingkungan kerja hanya mempengaruhi sebesar 14,8% terhadap kinerja PT. Cipta Krida Bahari pada masa pandemi covid-19 di kota Samarinda sehingga terdapat pengaruh sebesar 85,2% oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perusahaan di harapkan dapat memberikan perhatian lebih terhadap variabel-variabel lain tersebut sehingga dapat terus mempertahankan serta meningkatkan kinerjanya.

2. Perusahaan diharapkan dapat melakukan penilaian secara berkala yang berorientasi pada pendekatan yang lebih baik terhadap karyawan dikarenakan masih terdapat beberapa variabel selain kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja. Variabel lainnya bisa dipengaruhi oleh produktivitas, gaya kepemimpinan, motivasi, mutasi yang bisa di dapatkan dari PT. Cipta Krida Bahari di kota Samarinda.

REFERENSI

- Amstrong, Michael. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Transito Asri Media.
- Dessler, 1997. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Schultz, 2006. *Psychology & Work Today* . New Jersey, Pearson Education. Inc
- Ilyas, Y. 1999. *Kinerja: Teori Penilaian Dan Penelitian*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Umum.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Rukmini. 2017. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Roda JatiKaranganyar Tahun 2016." *Jurnal Akuntansi Dan Pajak* 17(02): 49–60.
- Budirianti. 2020. "The Influence of Work Discipline, Motivation, Job Satisfaction and the Work Environment on the Performance of Contract Employees." *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* 7(11): 174.
- Vera. 2019. "The Influence of Work Environment and Compensation Towards Employee Job Satisfaction." *International Journal of Scientific and Research Publications (IJSRP)* 9(7): p9160.
- Waktola. 2019. "Boosting Employee Performance; Impact of Working Environment on Employees Performance: Case Study on Ethio-Telecom at Ambo Branch." *Global Journal of Management and Business Research Administration and Management* 19(11).
- Hidayat. 2020. "The Influence of Compensation, Work Discipline, and Achievement Motivation on Employee Performance." 9(3): 525–35.