



Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di MDN Agency Yogyakarta

Huda Surya H¹, Eka Febriyanti², Bangun Putra Prasetya³

^{1,2,3}Universitas Widya Mataram, Yogyakarta

Email : suryahuda2@gmail.com¹, ekaafebriyanti25@gmail.com²

Article Info

Article history:

Received April 01, 2025

Revised April 14, 2025

Accepted April 20, 2025

Keywords:

Compensation, Work

Environment, Productivity

Employees

ABSTRACT

This study aims to assess the effects of pay and workplace conditions on worker productivity at MDN Agency Yogyakarta. This study, which primarily focuses on the e-commerce sector, is motivated by the need to comprehend how human resources might enhance the efficacy of business operations in the digital age. Using a saturation sample strategy, this study employs a quantitative approach by surveying the full population, which consists of 18 employees. Questionnaires 28 45 were used to collect data, and IBM SPSS Statistics 26 was used to do multiple linear regression analysis. According to the t-test results, employee productivity was not significantly impacted by either remuneration or work environment. Employee productivity is significantly impacted by both variables when taken combined, according to the F test results. According to the Adjusted R Square value of 0.442, variables related to 27 pay and work environment account for 44.2% of the variation in employee productivity, with other factors outside the model influencing the remaining 55.8%. This study highlights how crucial it is for a fair compensation plan and a positive work environment to work together to increase employee productivity.

This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Article Info

Article history:

Received April 01, 2025

Revised April 14, 2025

Accepted April 20, 2025

Kata Kunci:

Kompensasi, Lingkungan

Kerja, Produktivitas Karyawan

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini adalah untuk mengevaluasi bagaimana kompensasi dan lingkungan kerja memengaruhi produktivitas karyawan di MDN Agency Yogyakarta. Penelitian ini didasari oleh kebutuhan untuk memahami peran sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas operasional perusahaan di era digital, dengan fokus utama pada industri e-commerce. Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode survei terhadap seluruh populasi yang terdiri dari 18 karyawan, dengan teknik sampling jenuh. Data diperoleh melalui kuesioner 8 dan dianalisis menggunakan regresi linier berganda melalui program IBM SPSS Statistics 26. Berdasarkan hasil uji t, baik kompensasi maupun lingkungan kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan secara 7 parsial. Berdasarkan hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas karyawan. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,442 menunjukkan bahwa 44,2% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan sisanya 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Temuan ini mengindikasikan pentingnya sinergi antara sistem kompensasi yang adil dan lingkungan kerja yang kondusif dalam meningkatkan produktivitas karyawan



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



Corresponding Author:

Huda Surya H

Universitas Widya Mataram

E-mail: suryahuda2@gmail.com

PENDAHULUAN

Produktivitas dapat didefinisikan sebagai kemampuan seseorang atau kelompok untuk menghasilkan barang dan jasa secara efisien sesuai dengan target waktu dan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2019), bukan hanya hasil akhir, tetapi produktivitas juga menunjukkan efisiensi proses produksi, yang dapat diukur dengan membandingkan input yang digunakan untuk mencapai output yang dihasilkan. Oleh sebab itu, produktivitas memegang peranan penting dalam menilai efektivitas kerja dan pemanfaatan sumber daya secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja dan kompensasi adalah dua dari banyak variabel yang memengaruhi produktivitas sumber daya manusia. Kompensasi, menurut Handoko (2015:155), terdiri dari berbagai imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja mereka dan penghargaan atas kontribusi mereka kepada perusahaan. Studi oleh Dunggio, Sukatmadjaya, dan Habib (2021) menemukan bahwa memberikan kompensasi yang tepat dan sesuai dengan kesepakatan mampu meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja karyawan. Selain itu, penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang ramah, aman, dan nyaman sangat memengaruhi tingkat produktivitas karyawan. Nilai lingkungan kerja (Nitisemito 2014:183) menyatakan bahwa ada banyak hal di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi perilaku dan hasil kerja mereka saat mereka menyelesaikan tugas. Namun, menurut Sedarmayanti dan Rahadian (2018), lingkungan kerja mencakup sistem pengaturan kerja, metode pelaksanaan pekerjaan, suasana fisik tempat kerja, dan keseluruhan peralatan dan bahan.

Secara keseluruhan, penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa elemen lingkungan kerja memiliki korelasi dengan tingkat stres yang dialami pekerja. Oleh karena itu, mengatur lingkungan kerja menjadi bagian penting dari menciptakan tempat kerja yang produktif dan mental sehat. Perdagangan elektronik, atau e-commerce, adalah pergeseran besar dari sistem perdagangan konvensional di era digital saat ini. Dengan meningkatnya akses internet di Indonesia, tren belanja online semakin berkembang, yang mengubah perilaku pelanggan dan menciptakan peluang bisnis baru, seperti hosting live di platform e-commerce. Salah satu contohnya adalah MDN Agency, yang bekerja di sektor ini. Dalam situasi seperti ini, produktivitas karyawan, terutama para host live, sangat penting untuk keberhasilan perusahaan. Berbagai faktor memengaruhi produktivitas tersebut, terutama sistem kompensasi yang diterapkan dan kualitas lingkungan kerja. Kompensasi yang adil mampu meningkatkan semangat karyawan, dan lingkungan kerja yang menyenangkan sangat penting untuk mengurangi stres dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, untuk mendukung keberhasilan dan keberlanjutan bisnis di era digital yang semakin kompetitif, sangat penting untuk memperhatikan kedua komponen ini.



TINJAUAN PUSTAKA

A. Produktivitas Kerja

Tingkat efisiensi penggunaan sumber daya untuk menghasilkan produk tertentu disebut produktivitas. Produksi adalah rasio antara output (hasil) dan input (jumlah sumber daya yang digunakan) dalam proses produksi. Produksi, menurut Simanjuntak dalam Sudibiyadnyana (2021), menunjukkan seberapa baik suatu proses dapat menghasilkan hasil yang optimal dari sumber daya yang ada. Soeprihanto (2021) mengatakan produktivitas adalah kemampuan sekumpulan sumber daya ekonomi untuk membuat sesuatu. Ini juga adalah perbandingan antara input yang dikeluarkan dan output yang diperoleh. Selain itu, Hasibuan (2020) menekankan bahwa produktivitas tidak hanya tergantung pada hubungan antara input dan output; itu juga memerlukan hasil akhir yang memiliki nilai tambahan dan penerapan metode pekerjaan yang dilakukan dengan lebih efisien dan efektif. Akibatnya, produktivitas menjadi indikator yang sangat penting untuk mengevaluasi seberapa baik organisasi maupun individu memanfaatkan sumber daya secara optimal. Dalam hal yang lebih luas, banyak variabel eksternal, seperti manajemen, teknologi, dan tempat kerja, dapat memengaruhi produktivitas. Keuntungan finansial dan pertumbuhan ekonomi secara keseluruhan dipengaruhi oleh peningkatan produktivitas. Oleh karena itu, bagi perusahaan yang ingin bersaing di pasar yang semakin kompetitif, sangat penting untuk memahami produktivitas dan cara meningkatkannya. Organisasi dapat meraih hasil yang lebih optimal dan berkelanjutan dengan memaksimalkan penggunaan sumber daya serta menerapkan praktik kerja yang lebih efisien.

B. Kompensasi

Kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai pengakuan atas kinerja dan kontribusi mereka. Kompensasi ini dapat mencakup hal-hal yang bersifat finansial, seperti gaji, bonus, dan tunjangan, serta hal-hal yang tidak bersifat finansial, seperti fasilitas, penghargaan, dan bentuk apresiasi lainnya yang membantu meningkatkan kesehatan karyawan. Secara umum, kompensasi mencakup semua jenis kompensasi. Memastikan kompensasi yang adil dan kompetitif adalah kunci utama dalam mempertahankan sumber daya manusia, motivasi, kesetiaan, dan produktivitas karyawan (Gama & Astiti, 2020). Menurut Hasibuan (2017) kompensasi meliputi seluruh bentuk pendapatan yang diperoleh karyawan, baik berupa uang maupun barang, sebagai balasan atas pekerjaan mereka untuk organisasi. Menurut Dewi dan Harjoyo (2019), Kompensasi adalah bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri. Kompensasi terbagi menjadi dua kategori utama secara operasional: finansial dan non-finansial. Kategori pertama mencakup imbalan yang dapat diukur secara moneter, sedangkan kategori kedua mencakup elemen yang lebih subjektif seperti pengakuan, kesempatan untuk berkembang dalam karir, dan lingkungan kerja yang baik.

C. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang mencakup berbagai aspek di sekitar karyawan bisa menentukan seberapa nyaman dan efektif mereka dalam menyelesaikan pekerjaan. (Afandi, 2018). Aspek fisik, seperti suhu ruangan, tingkat kelembapan, sistem ventilasi, pencahayaan, tingkat



kebisingan, kebersihan area kerja, serta ketersediaan dan kualitas fasilitas dan peralatan yang digunakan, termasuk dalam kategori ini. Menurut Danang (2015), lingkungan kerja mencakup semua hal di sekitar pekerja yang berpotensi memengaruhi perilaku, semangat, dan produktivitas mereka, baik secara langsung maupun tidak langsung, selama mereka menyelesaikan pekerjaan. Secara operasional, Sedarmayanti (2017) membagi lingkungan kerja menjadi dua kategori: faktor fisik (misalnya, ruang, peralatan, dan suara) dan non-fisik (misalnya, suasana psikologis dan hubungan sosial) yang dapat memengaruhi kinerja dan kesejahteraan karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, metode yang dipakai adalah kuantitatif, dengan pendekatan survei sebagai strategi utama untuk pengumpulan dan analisis data. Pemilihan metode kuantitatif mengacu pada pertimbangan bahwa pendekatan ini mampu menyampaikan kerangka kerja yang sistematis dan objektif dalam mengukur serta menganalisis berbagai fenomena yang terkait dengan variabel penelitian. Dengan menggunakan metode ini, data yang diperoleh bersifat numerik dan dapat dianalisis secara statistik, sehingga mendukung pencapaian tujuan penelitian, yaitu untuk mendapatkan gambaran empiris yang dapat diuji secara rasional dan logis. Pandangan ini sejalan dengan pendapat Moleong (2017) yang menekankan pentingnya pendekatan objektif dalam menghasilkan temuan yang valid dan memiliki dasar ilmiah yang dapat dipertanggungjawabkan. Teknik-teknik pengumpulan data yang dipakai untuk penelitian meliputi wawancara dan kuesioner, di mana data yang terkumpul akan diolah menggunakan program SPSS versi 22. Populasi dan sampel yang diteliti terdiri dari 18 karyawan MDN AGENCY YOGYAKARTA, dengan penerapan teknik sampling jenuh. Dengan pendekatan ini, diharapkan penelitian dapat memberikan wawasan yang mendalam dan akurat mengenai variabel yang diteliti. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan pengukuran variabel menggunakan Skala Likert:

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Setuju (S)

4 : Sangat Setuju (SS)

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan metode regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 26. Dalam penelitian ini, digunakan berbagai uji statistik seperti Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, serta Uji Regresi Linier Berganda.



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

A. Uji T

Dengan uji t, dapat diketahui pengaruh individu dari setiap variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu produktivitas. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut.

<i>Coefficients^a</i>			
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>	t	Sig.
	B		
Constant	1.732	4.739	0.000
Kompensasi (X1)	0.125	0.670	0.513
Lingkungan kerja (X2)	0.359	1.866	0.082

Tabel 1. Hasil Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

a. Kompensasi

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel kompensasi memiliki signifikansi sebesar 0.513, karena nilai signifikansi variabel kompensasi (X1) lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan hipotesis pertama ditolak.

b. Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel lingkungan kerja (X2) memiliki signifikansi sebesar 0.082, karena nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X2) lebih besar dari 0,05 maka hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan dan hipotesis kedua ditolak.

B. Uji F

Dengan Uji F, dapat diketahui apakah variabel independen secara kolektif memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji F ditunjukkan pada tabel berikut ini:

ANOVA		
Model	F	Sig.
<i>Regression</i>	7.729	0,005

Nilai F yang diperoleh dari tabel tersebut adalah 7.729, dengan tingkat signifikansi sebesar 0.005. Nilai signifikansi di bawah 0.05 mengindikasikan bahwa secara serempak, kompensasi dan lingkungan kerja berkontribusi secara signifikan terhadap produktivitas karyawan.

Hasil Model Summary digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen.



<i>Model Summary</i>		
	<i>Adjusted R Square</i>	<i>SEE</i>
Kompensasi dan Lingkungan Kerja	0.442	2.44784

Berdasarkan tabel tersebut, nilai Adjusted R Square yang diperoleh adalah 0,442, yang menunjukkan bahwa 44,2% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan. Sementara itu, sisanya 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai *standard error of the estimate (SEE)* sebesar 2.44784 menunjukkan seberapa jauh nilai prediksi menyimpang dari nilai actual.

1. Pembahasan

5.1 Pengaruh kompensasi terhadap produktivitas karyawan

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,513, yang lebih besar dari batas signifikansi 0,05. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa tidak terdapat korelasi yang berarti antara tingkat kompensasi dan produktivitas karyawan. Meskipun demikian, koefisien regresi sebesar 0,125 mengindikasikan adanya hubungan positif, yang menunjukkan bahwa kompensasi berkontribusi dalam meningkatkan semangat kerja dan berpotensi memperbaiki hasil kerja karyawan.

Menurut penelitian sebelumnya oleh Ayu Febriyana T dan Ainun Mardiyah (2023), kompensasi terbukti memberikan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan. Penelitian tersebut mengungkapkan bahwa indikator kompensasi seperti gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas berperan penting dalam meningkatkan produktivitas.

5.2 pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan

Uji t menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0.082, yang berarti pengaruhnya terhadap produktivitas karyawan tidak signifikan secara statistik, meskipun koefisien regresinya sebesar 0.359 menunjukkan adanya hubungan positif yang berpotensi meningkatkan produktivitas melalui perbaikan lingkungan kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Eka, dkk. (2024) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja dianggap memiliki dampak yang signifikan terhadap produktivitas pegawai, namun hasil penelitian ini menunjukkan sebaliknya, karena variabel tersebut tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan meskipun hubungan positif.

5.3 pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang memperoleh nilai sebesar 7,729 dan tingkat signifikansi 0.005, yang keduanya lebih kecil dari 0.05, dapat disimpulkan bahwa pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap produktivitas karyawan adalah signifikan. Meskipun variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara individual tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, gabungan keduanya mampu secara bersama-sama memberikan dampak yang signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.



Hasil ini sejalan dengan studi terdahulu oleh Mohammad Ramadona dan Indah Pangesti (2021) yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai, baik secara bersamaan maupun secara individual. Dengan demikian, para pemimpin harus memperhatikan pemberian kompensasi yang layak dan menciptakan suasana kerja yang mendukung sebagai langkah strategis untuk meningkatkan produktivitas karyawan secara berkelanjutan.

5.4 interpersi nilai Adjusted R Square

Nilai Adjusted R Square dalam model adalah 0,442, yang berarti bahwa 44,2% variasi dalam produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan. Sementara itu, variabel lain di luar model ini menjelaskan 55,8% dari sisanya, termasuk motivasi intrinsik, kepemimpinan, budaya organisasi, atau faktor pribadi karyawan. Standard Error of the Estimate yang bernilai 2,44784 menunjukkan seberapa besar perbedaan antara nilai aktual dan prediksi yang dihasilkan oleh model regresi. Dengan nilai SEE yang cukup moderat, hal ini menunjukkan bahwa meskipun model belum sepenuhnya tepat, variabel kompensasi dan lingkungan kerja tetap memiliki peran yang signifikan dalam memprediksi produktivitas karyawan di MDN Agency.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan MDN Agency, dapat disimpulkan beberapa hal berikut:

1. Kompensasi tidak secara signifikan mempengaruhi produktivitas karyawan karena memiliki ($\text{sig. } 0,513 > 0,05$), namun koefisien regresi positif ($0,125$) menunjukkan bahwa kompensasi tetap memiliki peran dalam mendorong semangat kerja yang berpotensi meningkatkan produktivitas.
2. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan karena memiliki ($\text{sig. } 0,082 > 0,05$), tetapi koefisien regresi yang positif ($0,359$) menunjukkan bahwa peningkatan lingkungan kerja tetap berpotensi meningkatkan produktivitas.
3. Kompensasi serta lingkungan kerja secara simultan memberikan dampak yang signifikan terhadap tingkat produktivitas karyawan. Meskipun secara parsial kedua variabel tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan, gabungan keduanya tetap mampu memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan produktivitas kerja.
4. Model summary menunjukkan bahwa 44,2% variasi produktivitas karyawan dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan, sementara 55,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai SEE sebesar 2,44784 mengindikasikan bahwa penyimpangan prediksi masih dalam tingkat moderat, meskipun demikian, model tetap cukup andal dalam memprediksi produktivitas karyawan di MDN Agency.



Oleh karena itu, disarankan agar MDN Agency lebih fokus pada pengoptimalan kombinasi antara pemberian kompensasi yang sesuai dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, karena keduanya secara bersamaan terbukti berpengaruh besar terhadap peningkatan produktivitas. Selain itu, penting untuk melakukan penilaian berkala terhadap aspek-aspek lain seperti motivasi, kepemimpinan, dan budaya organisasi demi meningkatkan efektivitas kerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUTAKA

- Agustini, E., Suhada, S., & Heryati, H. (2024). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelola Pajak Daerah Kabupaten Ogan Komering Ilir. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(2), 2972-2982.
- Alamin, Z., Missouri, R., Sutriawan, S., Fathir, F., & Khairunnas, K. (2023). Perkembangan E-commerce: Analisis Dominasi Shopee sebagai Primadona Marketplace di Indonesia. *J-ESA (Jurnal Ekonomi Syariah)*, 6(2), 120-131.
- Asosiasi Penyelenggara Jasa Internet Indonesia (2024) APJII Jumlah Pengguna Internet Indonesia Tembus 221 Juta Orang. Diakses pada 22 april 2024 pada <https://apjii.or.id/berita/d/apjii-jumlah-pengguna-internet-indonesia-tembus-221-juta-orang>
- Dunggio, M., Sukatmadjaya, A., & Habib, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Ata Internasional Industri. *Kinerja*, 4(01), 15-31.
- Hastuti, W., & Riofita, H. (2024). Strategi Pemasaran Menggunakan Fitur Shopee Live Streaming Sebagai Media Promosi Untuk Meningkatkan Daya Tarik Konsumen. *Jurnal Inovasi Pendidikan*, 6(2).
- Nasution, E. Y., Hariani, P., Hasibuan, L. S., & Pradita, W. (2020). Perkembangan transaksi bisnis e-commerce terhadap pertumbuhan ekonomi di Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 506-519.
- Pratama, T. G., Nasir, N., & Veybitha, Y. (2024, September). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pada Direktorat Operasi Dan Produksi Kompartemen Operasi, Unit Kerja



Ammonia Pusri 2B. In *FORBISWIRA FORUM BISNIS DAN KEWIRAUSAHAAN* (Vol. 14, No. 1, pp. 106-121).

Ramadona, M., & Pangesti, I. (2021). Kontribusi Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Sosio E-Kons*, 13(3), 158-167.

Tanjung, A. F., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(3), 570-585.

Thalibana, Y. B. W. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap produktivitas kerja (Literature Review Manajemen Sumberdaya Manusia). *Inisiatif: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, 1(4), 01-09.