

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT. TIMUR JAYA PLASINDO**

**SKRIPSI**



**Nama: Dede Dani Renaldy**

**NIM: 212016073**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI PT. TIMUR JAYA PLASINDO**

**Diajukan Untuk Menyusun Skripsi Pada  
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**Nama : Dede Dani Renaldy**

**NIM : 212016073**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**2020**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Dede Dani Renaldy

NIM : 212016073

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Timur Jaya Plasindo**

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana sastra 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat ang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.



Dede Dani Renaldy

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah  
Palembang

**TANDA PENGESAHAN SKRIPSI**

**Judul: Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai PT. Timur Jaya Plasindo**

Nama : Dede Dani Renaldy  
NIM : 212016073  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan  
Pada Tanggal.....

Pembimbing I,



Belliwati Kosim, Hj. S.E., M.M  
NIDN: 0217036101/786010

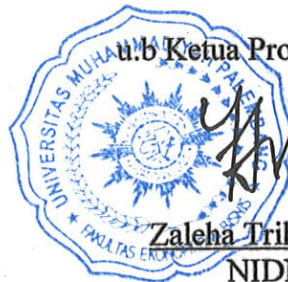
Pembimbing II,



Lesi Agusria, S.E., M.M  
NIDN: 0205088201

Mengetahui  
Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si  
NIDN: 0229057501

## HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

### MOTTO:

*"Untuk Jadi Maju Memang Banyak Hambatan. Kecewa Semenit Dua Menit Boleh, Tapi Setelah Itu Harus Bangkit Lagi"*

### PERSEMBAHAN:

*Dengan cinta dan ridho Allah SWT kupersembahkan Skripsi ini khusus kepada:*

- ❖ *Kedua orang tuaku bapak Edy Husnaedy dan ibu Tarniati tercinta yang selalu senantiasa mendoakan, senantiasa memberikan dukungan materi dan moral, dan sebagai seorang motivator pembangkit semangat untuk tetap melakukan yang terbaik.*
- ❖ *Saudara dan saudariku yaitu Danda Akmal Firdaus, Dini Putri Triany, Azizha Ade Putri yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan kepadaku*
- ❖ *Dosen Pembimbingku Belliwati Kosim, Hj. S.E.,M.M dan Lesi Agusria, S.E.,M.M yang telah membantu dan membimbingku*
- ❖ *Keluarga Besaraku*
- ❖ *Partner terbaik Rafika Fitriana Putri*
- ❖ *Sahabat Terdekatku Budi, Nur, Luluk, Desma, Emik, Adit, Nurisma, Via, Novan, Anton. Terima Kasih Telah Berjuang Bersama selama masa perkuliahan.*
- ❖ *Temannya Posko 109 talang putri, plaju*
- ❖ *Temannya Prodi Manajemen Angkatan 2016*
- ❖ *Almamater Tercinta Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang*

## PRAKATA

Puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala berkat dan RahmatNya sehingga tugas akhir yang berjudul Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Timur Jaya Plasindo dapat diselesaikan dengan tepat waktu.

Sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting dalam pembangunan ekonomi. Apabila menginginkan Negara Indonesia maju seperti Negara lain maka perlu adanya pengembangan sumber daya manusia yang berkompeten dimulai dari sekarang. Entah itu dimulai dari sistem pendidikan dimulai dari usia dini sampai ke perguruan tinggi dan harus membuat mereka bisa berinovasi dan memiliki kompetensi yang mencukupi untuk dapat bersaing dengan negara lain.

Dalam menyelesaikan Tugas akhir ini tentu banyak didapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih terutama kepada Ayah, Edy Husnaedy dan Ibu, Tarniati yang telah memberikan doa, motivasi, kasih sayangnya yang tiada henti kepada saya.

Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Dr. Abid Djazuli, S.E.,M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang
2. Drs. H. Fauzi Ridwan, M.M, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
3. Hj. Maftuhah Nurrahmi, S.E.,M.Si, selaku ketua Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis periode 2016 - 2020.
4. Zaleha Tri Handayani, S.E.,M,Si, selaku ketua prodi manajemen fakultas ekonomi dan bisnis periode 2020 - 2024
5. Belliwati Kosim, Hj. S.E.,M.M dan Lesi Agusria, S.E.,M.M, selaku Dosen Pembimbing Skripsi
6. HRD PT. Timur Jaya Plasindo yang telah membantu melakukan penelitian
7. Pegawai PT. Timur Jaya Plasindo yang telah membantu dalam mengisi koesioner
8. Dosen/staf Pengajar, staf akademik dan tata usaha Fakultas Ekonomi dan Bisnis
9. Sahabat-sahabatku dan teman-teman dari prodi Manajemen dan Akuntansi
10. Semua pihak yang telah membantu terselesaikannya tugas akhir ini.

Disadari bahwa apa yang telah penulis sampaikan dalam tugas akhir ini masih jauh dari kata sempurna. Dengan demikian Semoga tugas akhir ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan pembaca pada umumnya.

Penulis,

Dede dani renaldy

## DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar.....	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Penyertaan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto dan Persembahan.....	v
Halaman Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	vii
Halaman Daftar Tabel.....	ix
Halaman Daftar Gambar.....	x
Halaman Daftar Lampiran.....	x
Abstrak.....	xi
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
<b>BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS.....</b>	<b>10</b>
A. Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Sebelumnya.....	18
C. Kerangka Pemikiran.....	20
D. Hipotesis.....	20
<b>BAB III. METODE PENELITIAN.....</b>	<b>21</b>
A. Jenis Penelitian.....	21
B. Lokasi Penelitian.....	22
C. Operasionalisasi Variabel.....	23
D. Populasi Dan Sampling.....	23
E. Data Yang Diperlukan.....	25
F. Metode Pengumpulan Data.....	26
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis.....	27
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>34</b>
A. Hasil Penelitian.....	34
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	52

<b>BAB V. SIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>62</b>
A. Simpulan.....	62
B. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>64</b>
<b>LAMPIRAN</b>	



## **DAFTAR TABEL**

- Tabel I.1 target dan realisasi pendapatan
- Tabel III.1 Definisi Operasionalisasi Variabel Penelitian
- Tabel III.2 Jumlah Sampel
- Tabel IV.1 Uji Validitas
- Tabel IV.2 Uji Reliabilitas
- Tabel IV.3 kinerja pegawai
- Tabel IV.4 Kompensasi
- Tabel IV.5 Lingkungan Kerja
- Tabel IV.6 Analisis Regresi Linear Berganda
- Tabel IV.7 Hasil Uji f
- Tabel IV.8 Hasil Uji t
- Tabel IV.9 Uji Determinasi

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran

## **DAFTAR LAMPIRAN**

- Lampiran 1: Kuesioner
- Lampiran 2: Tabulasi Data Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 3: Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas
- Lampiran 4: Tabulasi Hasil Jawaban Responden
- Lampiran 5: Hasil Regresi Perhitungan SPSS
- Lampiran 6: Tabel f
- Lampiran 7: Tabel t
- Lampiran 8: Kartu Aktivitas Bimbingan
- Lampiran 9: Surat Selesai Riset
- Lampiran 10: Sertifikat AIK
- Lampiran 11: Sertifikat Toefl
- Lampiran 12: Plagiarism Cheker

## ABSTRAK

### **Dede Dani Renaldy/212016073/2020/Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Timur Jaya Plasindo/Manajemen Sumber Daya Manusia**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Timur Jaya Plasindo. Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Timur Jaya Plasindo. Jenis penelitian ini bersifat asosiatif. Sampel yang digunakan sebanyak 58 orang pegawai PT. Timur Jaya Plasindo dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *cluster sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Metode pengumpulan data yang digunakan melalui wawancara dan kuesioner (angket). Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, uji hipotesis F, uji hipotesis t, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan 1) hasil analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa pengaruh positif variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Timur Jaya Plasindo 2) hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai PT. Timur Jaya Plasindo 3) hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi atau lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Timur Jaya Plasindo 4) hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa besarnya kontribusi yang diberikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi naik turunnya kinerja pegawai PT. Timur Jaya Plasindo sebesar 29,9%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Timur Jaya Plasindo.

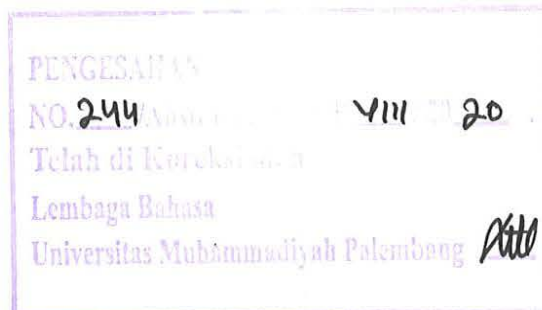
**Kata kunci: kompensasi, lingkungan kerja, kinerja**

**Abstract**

***Dede Dani Renaldy / 212016073/2020 / The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance at PT. Timur Jaya Plasindo / Human Resource Management***

*The problem of this study was there any influence of compensation and work environment on employee performance at PT. Timur Jaya Plasindo. This study was conducted in order to find out the influence of compensation and work environment on employee performance at PT. Timur Jaya Plasindo. This study was an associative study. The sample used was 58 employees of PT. Timur Jaya Plasindo by using cluster sampling technique. The data used in this study were primary and secondary data. Data collection method used by interviews and questionnaires. The data analysis technique used was multiple linear regression analysis. The results of this study indicated that 1) there was the influence of compensation on employee performance at PT. Timur Jaya Plasindo 2) there was an influence of the work environment of PT. Timur Jaya Plasindo 3) there was an influence of compensation and work environment on employee performance at PT. Timur Jaya Plasindo.*

***Keywords: compensation, work environment, performance***



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Di dalam era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin ketat. Perusahaan harus mampu mengikuti dan mengimbangi perkembangan zaman yang sangat pesat ini untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Terutama persaingan di dalam dunia bisnis, perusahaan yang bergerak di bidang bisnis harus mampu menghadapi persaingan yang ketat dalam mencari atau mendapatkan keuntungan dan pendapatan yang sesuai dengan target atau tujuan yang ingin dicapai. Hal tersebut tentu sangat bergantung pada bagaimana manajemen yang ada di dalam perusahaan tersebut.

Dengan adanya manajemen yang baik di dalam perusahaan maka akan mempermudah dan memaksimalkan proses perusahaan dalam mencapai tujuan atau target. Maka dari itu, Semakin baik manajemen yang diteapkan maka akan semakin maksimal pula perusahaan dalam mencapai tujuannya. Manajemen dapat diartikan sebagai kemampuan dalam mengatur sesuatu agar tujuan yang ingin dicapai dapat terpenuhi. Secara umum, Manajemen merupakan suatu proses dimana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan individu atau kelompok. dalam penerapannya, manajemen memiliki peran dalam mengatur dan mengendalikan tindakan-tindakan yang akan dilakukan oleh perusahaan dan berperan dalam menyusun atau membuat suatu keputusan yang akan di jalankan oleh suatu perusahaan. Di dalam perusahaan juga pasti terdapat berbagai permasalahan yang harus dipecahkan, Disinilah sebuah

manajemen dibutuhkan dalam pemecahan masalah yang ada di perusahaan. Jadi, Manajemen sangat diperlukan untuk mencapai tujuan atau target dari perusahaan tersebut secara kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia.

Pengolahan sumber daya-sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sepenuhnya tergantung pada pegawai perusahaan tersebut, tergantung pada seberapa optimal dan maksimal pegawai dalam mengelola sumber daya-sumber daya yang ada guna mencapai tujuan atau target yang ingin dicapai oleh perusahaan. Oleh karena itu, perlu adanya pengendalian sumber daya-sumber daya tersebut secara optimal. Diperlukan sistem manajemen yang baik untuk melakukan pengendalian tersebut, maka perlu diterapkan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM).

MSDM dapat diartikan sebagai suatu kegiatan perencanaan, pengendalian, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan perusahaan. Di dalam MSDM terkandung pengertian bahwa SDM atau pegawai yang ada dalam perusahaan itu merupakan aset (kekayaan) perusahaan, oleh karena itu setiap SDM harus dipelihara dan dipenuhi kebutuhannya dengan baik. Dalam MSDM, pegawai tidak saja sebagai objek pencapaian tujuan perusahaan tetapi juga dianggap sebagai subjek yang berperan untuk menentukan tercapai atau tidaknya tujuan perusahaan. Perlu adanya perencanaan mengenai bagaimana sistem yang akan digunakan para pegawai dalam bekerja, hal ini tak luput dari penentuan standar kinerja yang akan diterapkan oleh perusahaan sehingga kinerja pegawai akan berukur pada standar

kinerja yang telah ditetapkan. Semakin tinggi standar kinerja dalam suatu perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kinerja para pegawainya.

Dewasa ini yang perlu dilakukan adalah meningkatkan pemahaman tentang maksud kegiatan MSDM itu sendiri, sehingga SDM dapat memberikan sumbangan yang optimal untuk keberhasilan operasional perusahaan. Jadi dapat diartikan bahwa tujuan utama dari MSDM adalah untuk menjaga serta meningkatkan kinerja SDM atau pegawai dalam kegiatannya mencapai tujuan atau target perusahaan. Sehingga pada dasarnya kinerja pegawailah yang akan menentukan tercapai atau tidaknya suatu tujuan atau target perusahaan, maka perlu adanya MSDM yang efektif di dalam perusahaan.

Kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi (Donni Juni Priansa, 2018:269). Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan proses dari apa yang dikerjakan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sehingga semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin tinggi pula peluang tercapainya tujuan yang ingin dicapai dan tercapai secara maksimal. Oleh karena itu perlu adanya kinerja yang baik di dalam perusahaan.

Namun kinerja yang baik tidak dapat tercipta dengan sendirinya, perlu adanya faktor-faktor yang mempengaruhi seorang pegawai agar memiliki kinerja yang baik. Salah satunya adalah bagaimana balas jasa yang diberikan oleh perusahaan juga akan mempengaruhi kinerja pegawai, atau yang disebut dengan kompensasi. Pegawai akan sangat memperhatikan kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan dapat dikatakan juga bahwa kompensasi merupakan tujuan utama pegawai dalam bekerja.

Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial) (Martoyo dalam Priasna, 2018:319). Kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang secara langsung dapat berupa gaji atau upah, tunjangan, dan insentif. Gaji merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tetap yang biasanya dalam waktu sebulan sekali, sedangkan upah adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak tetap dan dibayarkan secara harian. Tunjangan adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai karena ikut berpartisipasi dengan baik dan mempunyai peran lebih dalam mencapai tujuan perusahaan. Insentif adalah kompensasi yang diberikan kepada pegawai karena keberhasilan atas prestasinya.

Kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial dapat berupa gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Sedangkan kompensasi non finansial berupa lingkungan pekerjaan. Tujuan orang bekerja adalah agar dapat hidup dari hasil pekerjaannya. Mereka mau bekerja karena dengan bekerja ia akan mendapatkan kompensasi sebagai sumber rezeki untuk hidup, oleh karena itu perusahaan perlu memberikan kompensasi yang layak kepada pegawai. Pemberian kompensasi yang layak tidak hanya untuk memenuhi kondisi materi para pegawai, tetapi juga untuk membuat pegawai menjadi lebih tekun dalam



bekerja. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan mengakibatkan kinerja pegawai menurun karena pegawai akan merasa tidak puas dengan apa yang didapatkan.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kondisi yang ada di dalam perusahaan. Pegawai sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja dan efektifitas kerja, seperti tempat dan sarana produksi, serta lingkungan psikologis seperti suasana hubungan sosial antar personal perusahaan (Agung Prihantoro, 2015:20). Terdapat 2 jenis lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan seluruh material yang ada di dalam perusahaan, sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan antar individu atau kelompok yang ada di perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya secara optimal dan merasakan kenyamanan dalam bekerja. Oleh karena itu kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan sangat perlu diperhatikan dalam menunjang kinerja para pegawai.

PT. Timur Jaya Plasindo merupakan salah satu perusahaan usaha yang ada di kota Palembang. Perusahaan ini bergerak sebagai penyalur atau distributor peralatan atau barang-barang berbahan dasar plastik. Mereka menjadi agen yang mendistribusikan dan menjual barang-barang tersebut kepada toko-toko atau ritel yang menyediakan barang-barang plastik. Dalam kegiatannya, PT. Timur Jaya Plasindo memiliki pegawai yang bekerja pada bidang dan tugasnya

masing-masing. Perusahaan ini bergerak dibidang bisnis yang sudah pasti memiliki tujuan atau targetnya adalah mendapatkan keuntungan dan pendapatan. Untuk mencapai tujuan tersebut perusahaan ini harus ditopang oleh pegawai yang mampu bekerja dengan baik, tetapi tidak hanya bekerja dengan baik tetapi juga harus mampu memberikan kinerja yang optimal. Oleh karena itu PT. Timur Jaya Plasindo perlu untuk sangat memperhatikan pegawai-pegawainya dan mengontrol kinerjanya.

Permasalahan yang dialami PT. Timur Jaya Plasindo mengenai kurang memuaskannya kinerja pegawai yang ada di perusahaan tersebut. Kuantitas yang dihasilkan oleh pegawai dalam pekerjaannya dinilai kurang baik. Hal ini dilihat dari jumlah pendapatan per tahun yang tidak memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Berikut ini adalah data target dan realisasi pendapatan PT. Timur Jaya Plasindo.

**Tabel I.1**  
Target Dan Realisasi Pendapatan Pada PT. Timur Jaya Plasindo

<b>Tahun</b>	<b>Target (000)</b>	<b>Realisasi (000)</b>	<b>Persentase</b>
<b>2015</b>	Rp.204.000.000	Rp.156.220.000	76,57%
<b>2016</b>	Rp.220.000.000	Rp.198.208.000	90,09%
<b>2017</b>	Rp.244.000.000	Rp.210.035.000	86,07%
<b>2018</b>	Rp.268.000.000	Rp.182.495.000	68,09%
<b>2019</b>	Rp.256.000.000	Rp.166.455.000	65,02%

Sumber : PT. Timur Jaya Plasindo, 2020

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa pencapaian target pendapatan perusahaan dari tahun 2015 sampai tahun 2019 tidak dapat terpenuhi tiap tahunnya. Realisasi pendapatan dari tahun 2015 hingga tahun 2017 cenderung mengalami peningkatan, namun tetap tidak mencapai target yang telah di

tentukan setiap tahunnya. Terutama pada tahun 2017 hingga tahun 2019, pendapatan mengalami penurunan.

Kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada para konsumen juga dinilai kurang baik, hal ini dapat dilihat dari jumlah keluhan pelanggan yang masih cukup tinggi diterima perusahaan. Keluhan pelanggan mengenai keterlambatan dalam pengiriman barang hingga jumlah pesanan yang tidak sesuai dengan yang diinginkan. mengindikasikan bahwa kualitas kinerja yang diberikan pegawai dirasa masih tidak cukup baik.

Kerja sama pegawai dalam bekerja juga dinilai kurang baik. Mayoritas pegawai lebih memilih mengerjakan pekerjaan secara sendiri sendiri sehingga kerja sama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tidak terjalin dengan baik. Kondisi tersebut mencerminkan kinerja pegawai yang bekerja di perusahaan, yang dapat diartikan dari data dan pengamatan yang ada menunjukkan bahwa adanya penurunan kinerja pegawai.

Penurunan kinerja tersebut merupakan sesuatu yang mendasar, ada faktor – faktor yang menyebabkan hal tersebut dapat terjadi. Dari hasil pengamatan yang telah dilakukan, kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dirasa belum adil oleh pegawai karna tidak semua bagian atau divisi di dalam perusahaan menerima insentif terutama pada pegawai staff. Pembagian insentif yang tidak adil oleh perusahaan membuat rasa iri di antara para pegawai. Pegawai akan merasa lebih bersemangat apabila ada hasil lebih dari apa yang telah ia kerjakan. Perusahaan juga kadang terlambat dalam membayarkan gaji kepada pegawai. Tidak hanya permasalahan insentif dan gaji, tetapi juga tidak adanya tunjangan

yang diberikan kepada pegawai terutama tunjangan asuransi kesehatan yang dapat memberikan rasa aman bagi pegawai dan dengan tidak adanya tunjangan juga menjadi faktor yang membuat pegawai menjadi kurang giat dan tekun di dalam bekerja.

Kondisi lingkungan kerja yang ada pada perusahaan dinilai masih kurang baik dalam menunjang kinerja pegawai. Ruang kerja yang sempit membuat pegawai menjadi kurang nyaman dan tidak leluasa dalam bergerak, hal ini juga membuat pegawai terhambat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kondisi ruangan dengan penerangan yang masih minim juga mempengaruhi pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Pegawai juga mengeluhkan suhu ruangan yang cukup panas dikarenakan kurangnya pendingin ruangan yang ada di ruang kerja, membuat pegawai menjadi kurang nyaman dalam bekerja.

Fasilitas lahan parkir yang juga kurang memadai dan bahkan tidak ada lahan parkir membuat pegawai dan juga pelanggan kesulitan untuk memarkirkan kendaraannya. Komunikasi atau hubungan antar pegawai yang ada di dalam perusahaan juga menjadi pengaruh pegawai dalam bekerja, mayoritas pegawai mengerjakan tugasnya secara individual dan kurangnya kerjasama antar pegawai dalam mengerjakan pekerjaan yang ada di perusahaan.

Berdasarkan penjelasan dan uraian latar belakang di atas, maka perlu untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Timur Jaya Plasindo.**

**B. Rumusan Masalah**

Adakah pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Timur Jaya Plasindo?

**C. Tujuan Penelitian**

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Timur Jaya Plasindo.

**D. Manfaat Penelitian**

## 1. Bagi penulis

Penelitian dapat memberikan gambaran terhadap praktek dan teori-teori yang didapatkan selama masa perkuliahan dan menambah wawasan penulis mengenai manajemen sumber daya manusia.

## 2. Bagi almamater

Hasil penelitian dapat dijadikan sumber referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya pada penelitian yang memiliki judul, topik, dan pembahasan yang sama.

## 3. Bagi perusahaan

Membantu perusahaan dalam mencari solusi permasalahan yang dihadapi terutama dalam meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agusria, L. (2018). Pengaruh Profesionalitas Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jiwasraya (Persero) Palembang Regional Office. *Adminika*, 4(1), 61-72.
- Hasibuan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Moeheriono. (2012). *Indikator Kinerja Utama (IKU)*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSU AMBONA MEKAR. *MINDS*, 5(2), 203-218.
- Nurchayati, W. E., Rooswidjajani, & Brimantyo, H. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(2), 17-24.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sedarmayanti. (2018). *Tata Kerja Dan Produktivitas Kinerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Utami, D. P., Rodhiyah, & Nurseto, S. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pada CV. Cynthia Box Kudus. 5(3), 134-144.