

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT KARUNIA MITRA DISTRIBUSI PALEMBANG**



SKRIPSI

**SAPITRI WIDI ASTUTI
212019342**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT KARUNIA MITRA DISTRIBUSI PALEMBANG**

SKRIPSI

**Diajukan untuk Menyusun Skripsi Pada
Program Strata Satu Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



**SAPITRI WIDI ASTUTI
212019342**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2023**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sapitri Widi Astuti
Nim : 212019342
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Manajemen

Dengan ini menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini, saya :

1. Tidak menggunakan ide orang lain tanpa mampu mengembangkan dan mempertanggungjawabkan
2. Tidak melakukan plagiat naskah karya orang lain.
3. Tidak menggunakan karya orang lain tanpa menyebutkan sumber asli atau tanpa izin pemilik karya.
4. Tidak melakukan manipulasi dan pemalsuan data.
5. Mengerjakan sendiri karya ini dan mampu bertanggung jawab atas karya ini.

Apabila dikemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan telah melalui pembuktian yang dapat dipertanggungjawabkan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan di atas, maka saya siap untuk dikenakan sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Palembang, Januari 2023

Yang Menyatakan


(Sapitri Widi Astuti)

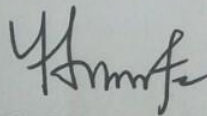
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Karunia Mitra Distribusi Palembang.
Nama : Sapitri Widi Astuti
NIM : 212019342
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

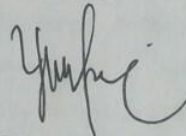
Diterima dan Disahkan
Pada tanggal, Februari 2023

Pembimbing I,



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

Pembimbing II,



Yunita Febriani, S.E., M.Si
NIDN : 0213029302

Mengetahui,



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

Motto dan Persembahan

“Perbanyak bersyukur, kurangi mengeluh. Buka mata, jembarkan telinga, perluas hati. Sadari kamu ada pada sekarang, bukan kemarin atau besok, nikmati setiap momen dalam hidup, berpetualanglah.”

- Ayu Estiningtyas

Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang ya..

Persembahan

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- ❖ Kedua orang tua
Bapak Lamidi dan Ibu Hatenawati yang tidak pernah putus berdoa, berusaha dan selalu melakukan hal yang terbaik untuk saya.
- ❖ Saudariku Rahma Dea Dwi Anggina dan keluarga besarku yang telah membantu baik moril maupun material hingga saya bisa sampai di titik ini.
- ❖ Untuk Almamater



PRAKATA

Puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunianya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Mitra Distribusi Palembang”. Skripsi ini diajukan sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana ekonomi strata satu pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua tercinta, Bapak Lamidi dan Ibu Hatenawati, saudariku Rahma Dea Dwi Anggina serta seluruh keluarga besar dan sahabat seperjuangan.

Selesainya skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bantuan, bimbingan serta motivasi dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan rasa terimakasih yang sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli, S.E., M.M selaku rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Yudha Mahrom Darma Saputra, S.E., M.Si selaku dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Bapak Mister Candra, S.Pd., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
5. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
6. Ibu Yunita Febriani, SE., M.Si selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah dengan sabar membimbing, mendidik dan memberikan arahan dan masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
7. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan ilmu dan nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang. Serta seluruh Staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
8. Ibu apt. Vephie Yenty., S.Farm selaku Apoteker Penanggung Jawab Obat PT. Karunia Mitra Distribusi Palembang yang telah banyak membantu penulis dalam melakukan penelitian.
9. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat skripsi.
10. My Boyfie Jepri Afrizal yang telah berkontribusi dalam penulisan ini dari segi membantu, memberi support dan effortnya sampai penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

11. Sahabat Ambalan 2017ku Desnila, Lulu, Desty, Gusti, Waliyyu yang telah membantu dan menghibur penulis dalam keadaan penat menyelesaikan skripsi.
12. Teman Seperjuanganku Aura, Fina, Helpi dan Widya yang telah banyak membantu dan memberikan pemikiran, semangat dalam memperlancar skripsi dan sudah menemani lebih kurang 3 tahun selama perkuliahan.
13. Teman – teman kelas CM Y serta rekan – rekan mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang tahun 2019.
14. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penulisan skripsi yang tidak dapat disebutkan satu – persatu.
15. *Last but not least I wanna to thank me, I wanna to thank me for beliving in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me for having no days off, I wanna thank me for never quitting and I wanna thank me for just being me at all time.*

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan. Oleh sebab itu penulis mengharapkan saran dan kritik dari pembaca dan berbagai pihak yang sifatnya konstruktif demi kesempurnaan skripsi ini, atas perhatiannya penulis ucapkan terima kasih.

Billahi Fii sabiilil Haq, Fastabikul Khairot

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Januari 2023

Yang menyatakan,

Sapitri Widi Astuti

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Halaman Judul.....	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat.....	iii
Halaman Pengesahan Skripsi	iv
Motto dan Persembahan	v
Prakata.....	vi
Daftar Isi.....	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak	xv
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	10
A. Kajian Pustaka	10
B. Kerangka Pemikiran	43
C. Hipotesis	47
BAB III. METODOLOGI PENELITIAN	48
A. Jenis Penelitian	48
B. Lokasi Penelitian	48
C. Operasionalisasi Variabel	49
D. Populasi Dan Sampel.....	50

E. Data Yang Diperlukan	51
F. Metode Pengumpulan Data	53
G. Analisis Data Dan Teknik Analisis	54
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	63
A. Hasil Penelitian.....	63
B. Pembahasan dan Hasil	91
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	103
A. Kesimpulan.....	103
B. Saran	104
DAFTAR PUSTAKA	106
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan	4
Tabel II.2 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Sebelumnya	42
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel Penelitian	49
Tabel III.2 Alternatif Skor Jawaban Angket	57
Tabel IV.1 Uji Validitas	65
Tabel IV.2 Uji Reliabilitas	66
Tabel IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	67
Tabel IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	68
Tabel IV.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	69
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	70
Tabel IV.7 Kinerja Karyawan (Y)	71
Tabel IV.8 Lingkungan Kerja (X1).....	75
Tabel IV.9 Kompetensi (X2)	78
Tabel IV.10 Kompensasi (X3)	82
Tabel IV.11 Analisis Regresi Linear Berganda	85
Tabel IV.12 Hasil Uji F (Simultan).....	87
Tabel IV.13 Hasil Uji T (Parsial).....	89
Tabel IV.14 Koefisien Determinasi	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	46
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran : Kuesioner Penelitian
- Lampiran : Jadwal Penelitian
- Lampiran : Data Tabulasi Kuesioner
- Lampiran : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Karyawan
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Lingkungan Kerja
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kompetensi
- Lampiran : Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi
- Lampiran : Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (Y)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X1)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X2)
- Lampiran : Frekuensi Jawaban Responden (X3)
- Lampiran : Tabel Distribusi F
- Lampiran : Tabel Distribusi t
- Lampiran : Tabel Distribusi r
- Lampiran : Sertifikat SPSS
- Lampiran : Sertifikat AIK
- Lampiran : Sertifikat Komputer
- Lampiran : Kartu Aktivitas Bimbingan Skripsi
- Lampiran : Surat Pernyataan Selesai Penelitian
- Lampiran : Hasil Cek Plagiasi
- Lampiran : Biodata

ABSTRAK

Sapitri Widi Astuti/212019342/Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Karunia Mitra Distribusi Palembang/Sumber Daya Manusia.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Karunia Mitra Distribusi Palembang. Sampel yang digunakan adalah 34 orang responden. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda, menunjukkan adanya pengaruh positif lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hasil uji regresi linear berganda $Y = 0,183 + 0,416X_1 + 0,298X_2 + 0,255X_3$. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan $f_{hitung} = 131,374 > f_{tabel} (2,28)$ dan $t_{hitung} X_1(2,766) X_2 (1,832) X_3 (1,700) > t_{tabel} (1,697)$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima artinya terdapat pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kompensasi dan Kinerja.

ABSTRACT

Sapitri Widi Astuti/212019342/The Effect of Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance at PT. Karunia Mitra Distribusi Palembang/Human Resources

This study aims to determine the effect of the work environment, competence and compensation on employee performance at PT. Karunia Mitra Distribusi Palembang. The sample used was 34 respondents. The data used are primary data and secondary data. Data analysis used is quantitative analysis. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis show that there is a positive influence of the work environment, competency and compensation on employee performance. Multiple linear regression test results $Y = 0,183 + 0,416X_1 + 0,298X_2 + 0,255X_3$. The results of hypothesis testing show $f_{hitung} = 131,374 > f_{tabel} (2,28)$ dan $t_{hitung} X_1(2,766) X_2 (1,832) X_3 (1,700) > t_{tabel} (1,697)$. So that H_0 is rejected and H_a is accepted, meaning that there is an influence of the Work Environment, Competence and Compensation on Employee Performance.

Keywords: Work Environment, Competence, Compensation and Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset penting sebuah perusahaan, sehingga manajemen harus dapat mengelola dengan sebaiknya, sebab karyawan sebagai perencana dan pelaksana serta pengontrol yang berperan aktif dalam mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya SDM maka seharusnya perusahaan harus mampu mengelola karyawannya dengan baik, sebab keberadaan karyawan tidak tergantikan dengan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia perlu dikembangkan dan dijaga kualitasnya melalui pengelolaan yang baik dan profesional, sehingga akan dapat menghasilkan hasil kerja yang baik dan unggul (Fadhillah:2017).

Karyawan dengan kinerja unggul menjadi hal yang penting pada sebuah perusahaan, unggulnya kinerja karyawan apabila hasil kerja mencapai atau melebihi target yang telah ditetapkan. Kinerja yang unggul tersebut akan berdampak pada reputasi serta kemajuan perusahaan, untuk dapat menghasilkan pencapaian yang telah ditetapkan tidaklah mudah dimana terdapat beberapa faktor yang harus mendukung pencapaian kinerja. Faktor tersebut seperti lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi, faktor-faktor tersebut dapat mempengaruhi kinerja (Edison 2019 & Handoko 2020).

Lingkungan kerja memiliki arti sesuatu yang berada disekitar karyawan, baik fisik dan non fisik yang dapat mempengaruhi serta mendukung kinerja

karyawan. Lingkungan kerja yang baik atau kurang baik akan berdampak bagi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Adanya lingkungan kerja yang baik, menjadikan karyawan lebih merasa dihargai serta lebih nyaman dalam bekerja, kenyamanan tersebut akan menjadi sebuah bentuk pendukung pada karyawan untuk dapat bekerja dengan kompeten yang tinggi (Sihaloho:2020).

Kompetensi terdiri dari potensi serta kemampuan (*knowledge and skill*) merupakan karyawan yang kompeten terlebih memiliki latar belakang pendidikan yang memadai serta terampil dalam melakukan pekerjaannya, karyawan tersebut akan lebih mudah untuk mencapai kinerja yang unggul sehingga karyawan yang memiliki kompetensi unggul akan mempunyai sikap kerja yang baik, mampu memiliki kompetensi yang baik tentu saja dapat memberikan nilai yang lebih besar pada tiap karyawan seperti kompensasi ataupun *reward* (Astuti:2020).

Kompensasi menjadi bagian terpenting pada kelangsungan hidup karyawan karena seorang karyawan akan bekerja lebih tekun bahkan melebihi jam kerja yang ditentukan, termasuk kompensasi diharapkan bisa menarik kemauan karyawan yang berkontribusi dan berkompeten. Manajemen kompensasi yang baik diperlukan agar dapat mendorong karyawan untuk dapat memiliki kinerja yang lebih baik, serta dapat mempertahankan karyawan yang berkompeten. Berdasarkan faktor yang mendasar tersebut maka pentingnya sebuah proses yang tepat untuk dapat mencapai hasil kinerja yang baik. Pentingnya kinerja yang baik, lingkungan kerja, kompetensi dan

kompensasi menjadi titik acuan pada organisasi, hal tersebut dianggap belum sesuai pada PT Karunia Mitra Distribusi Palembang (Astuti:2020).

PT Karunia Mitra Distribusi Palembang adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang distributor obat, perusahaan ini mensuplai obat-obatan ke apotik, rumah sakit, dan klinik yang ada di kota Palembang. Seiring dengan kebutuhan obat-obatan yang sangat tinggi maka permintaan meningkat sehingga perusahaan juga harus siap untuk memenuhi kebutuhan pasar yang tinggi. Tingginya permintaan tersebut menjadikan titik acuan dimana PT Karunia Mitra Distribusi Palembang dianggap belum mampu dalam pencapaiannya, PT Karunia Mitra Distribusi Kota Palembang mengalami masalah penurunan kinerja. Hal tersebut dapat dilihat dari segi target perusahaan pada periode lima tahun terakhir yang naik turun. Pada pencapaian kinerja permasalahan tersebut dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel I
Hasil Pelaksanaan Kerja Karyawan
Terhadap Pencapaian Target Penjualan Obat
PT Karunia Mitra Distribusi Palembang
Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Realisasi (Pencapaian)	Persentase Pencapaian
2017	1.600.000.000	1.707.943.208	+6,71%
2018	1.200.000.000	1.111.117.822	-7,41%
2019	900.000.000	978.567.265	+8,72%
2020	1.100.000.000	947.249.188	-13,89%
2021	1.300.000.000	1.044.931.890	-19,63%

Sumber : PT Karunia Mitra Distribusi Palembang Tahun 2022

Berdasarkan tabel 1.1 diatas dapat dilihat bahwa target penjualan obat mengalami ketidakstabilan pada setiap tahunnya, dimana tahun 2017 tercapai

melebihi target yaitu sebesar 106,71%. Selanjutnya tahun 2018 mengalami penurunan sebesar 92,59%. Pada tahun 2019 kembali melampaui target yaitu sebesar 108,72%. Pada tahun 2020 kembali menurun sebesar 86,11%. Pada tahun 2021 menurun juga sebesar 80,37%. Pencapaian yang tidak stabil tersebut disebabkan oleh berbagai hal, seperti kurang maksimalnya kinerja karyawan. Menurunnya kinerja pada karyawan tersebut dapat terjadi karena berbagai faktor seperti kurang atau tidak nyaman dalam bekerja sehingga kompetensi yang dimiliki rendah, rendahnya kompensasi menjadikan kompetensi berkurang.

Hal tersebut tampak jelas terjadi di PT Karunia Mitra Distribusi Palembang dimana ketika penulis melakukan prariset dijelaskan bahwa fenomena kinerja di PT Karunia Mitra Distribusi Palembang yaitu dari segi alat dan sarana yaitu ruangan kerja yang kurang nyaman dimana ruangan yang menjadi tempat barang masuk menjadi satu dengan ruang kerja karyawan untuk mendata stok obat yang datang. Faktor ini berhubungan dengan umpan balik yang ada yaitu masukan dan saran yang diberikan baik dari karyawan maupun atasan untuk memperbaiki keadaan yang tidak nyaman dan berpengaruh juga dengan tujuan yang akan dicapai suatu perusahaan demi kemajuan perusahaan dan semua karyawan di perusahaan.

Faktor selanjutnya yaitu lingkungan kerja di PT Karunia Mitra Distribusi Kota Palembang yaitu termasuk kedalam lingkungan kerja fisik dan non fisik. Fenomena yang termasuk kedalam lingkungan kerja non fisik yaitu disaat

karyawan melakukan pekerjaan ada salah satu karyawan yang tidak hadir maka pekerjaan karyawan yang tidak hadir tersebut di selesaikan oleh karyawan lainnya yang ada di perusahaan. Keadaan tersebut menimbulkan pekerjaan yang tidak kondusif karena adanya penambahan pekerjaan untuk menutupi tugas karyawan yang tidak masuk tersebut. Fenomena yang lainnya yaitu karyawan merasa hubungan dengan karyawan satu dan lainnya kurang terjalin dengan baik dan ada karyawan yang memiliki sifat egois atau ingin menang sendiri disetiap keadaan dilingkungan bekerja. Fenomena lingkungan kerja fisik yaitu ruangan tempat bekerja tidak tersusun dengan rapi karena penyetokan barang yang masuk dengan tempat pengecekan menjadi satu ruangan sehingga tempat terlihat berantakan tidak tertata dengan rapi.

Ketidaknyamanan tersebut memicu rendahnya kompetensi yang dimiliki karyawan masih dikategorikan rendah yang terlihat dari beberapa indikator yang dilakukan peneliti ketika prariset yaitu pengetahuan, kemampuan dan pemahaman serta tingkat pendidikan beberapa karyawan tidak sesuai dengan bidangnya, sehingga pengetahuan karyawan rendah dan karyawan masih harus belajar otodidak untuk memahami dan menghafalkan nama dan kegunaan oabat-obatan yang ada di perusahaan untuk distok ke distributor (Rumah Sakit, Puskesmas, Klinik, Apotik). Fenomena yang tampak lainnya yaitu kemampuan karyawan masih rendah dalam penjagaan dan pengecekan ketika stok barang masuk, dimana sering terjadi selisih dan hilangnya barang.

Perusahaan harus adil atas apa yang telah diberikan pada karyawan yang ada sebab setiap karyawan berhak untuk mendapatkan penghargaan, kenyamanan, perlakuan yang adil dan penghargaan yang sesuai oleh perusahaan sebagai timbal balik atas jasa pekerjaan yang telah dilakukan karyawan tersebut. Namun hal ini tidak sejalan dengan apa yang terjadi di PT Karunia Mitra Distribusi Palembang tersebut. Karyawan merasa tidak ada penambahan kompensasi (bonus, uang lembur, reward, dan lain-lain) bagi karyawan yang telah melakukan pekerjaan lebih.

Karyawan merasa pembayaran gaji yang diberikan tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan, dimana setiap karyawan harus memiliki tanggung jawab yang lebih apabila terjadinya selisih barang atau hilang, karyawan diharuskan untuk bertanggung jawab dengan pemotongan atau pengurangan gaji yang diberikan. Keputusan tersebut menjadikan karyawan merasa tidak nyaman sehingga mempengaruhi pelaksanaan dan hasil kinerja yang dilakukan. Karyawan juga merasa kurangnya insentif ataupun bonus yang diberikan oleh perusahaan jika memang karyawan berhasil melampaui target yang telah ditetapkan.

Seperti halnya kinerja yang dilakukan karyawan tersebut dan pembayaran kompensasi yang masih dibawah UMP Kota Palembang juga dapat menjadi penyebab penurunan kinerja karyawan pada PT Karunia Mitra Distribusi Palembang.

Gaji yang diterima karyawan PT Karunia Mitra Distribusi Palembang ada beberapa yang tidak mencapai UMP Provinsi Sumatera Selatan seperti Asisten Apoteker, Salesman, Wakil Kepala Gudang, Asisten Gudang, Pajak (Penanggung jawab menghitung dan membayar besarnya pajak perusahaan), Fakturis (Pencatatan barang), Looper (Penerima Barang), dan Cleaning Service (Kebersihan) menerima gaji dengan persentase ketidaksesuaian berdasarkan UMP Provinsi Sumatera Selatan yaitu sebesar 13%. Hal itu tergolong tidak sesuai dengan UMP yang telah ditetapkan Provinsi Sumatera Selatan sebesar \pm Rp. 3.500.000,-. Fenomena yang telah dijelaskan tersebut menimbulkan faktor pemicu turunnya pencapaian kinerja karyawan. Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Karunia Mitra Distribusi Palembang”**.

B. Rumusan Masalah

1. Adakah pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Karunia Mitra Distribusi Palembang?
2. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karunia Mitra Distribusi Palembang?
3. Adakah pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Karunia Mitra Distribusi Palembang?

4. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Karunia Mitra Distribusi Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Karunia Mitra Distribusi Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Karunia Mitra Distribusi Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan PT Karunia Mitra Distribusi Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Karunia Mitra Distribusi Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Penulis

Dapat menambah pengetahuan baru bagi peneliti untuk mengukur sejauh mana tentang pemahaman ilmu yang dipelajari peneliti dari bangku perkuliahan.

2. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian yang dilakukan oleh peneliti ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi perusahaan untuk upaya meningkatkan lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi PT Karunia Mitra Distribusi Palembang.

3. Bagi Almamater

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi, wawasan dan referensi bagi semua pihak Universitas Muhammadiyah Palembang, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan. *Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Indragiri*, 3, 1-17.
- Anam. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan Unggulan NU Mojoagung Kabupaten Jombang. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam*, 04.
- Arifin. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Toeri dan Kasus*. Unisnu Press.
- Arikunto. (2018). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Prkatik*. Jakarta: Raneka Cipta.
- Armada, M., & Heryanda, K. K. (2020, Desember). Kompetensi, Kompensasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 2, 241.
- Asma, N., & Kharisma, F. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. ASTRA HONDA SAMARINDA. 3, 802.
- Asniwati. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5, 1161.
- Budi, P. P. (n.d.). *Perpustakaan Panca Budi*. Retrieved November 1, 2022, from Perpustakaan Panca Budi Web site: https://perpustakaan.pancabudi.ac.id/dl_file/penelitian/19816_2_BAB_II.pdf
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia* (1st ed.). (S. M. Subakti, Ed.) Jawa Barat: CV Jejak, anggota IKAPI.
- Cindrawasih, Y. (2019). *eprints.ubhara.ac.id*. Retrieved November 7, 2022, from <http://eprints.ubhara.ac.id>
- Dewantara, S. (n.d.). *Repository stie dewantara*. Retrieved November 1, 2022, from Repository stie dewantara: <http://repository.stiedewantara.ac.id>
- Edison. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 9. Badan Penerbit Universitas Riau
- Edison, & Handoko. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Universitas Lampung

- Ghozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gordon. (2017). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: PT. Pustaka Binawan Pressindo.
- Handoko. (2020). *Manajemen*.
- Hasibuan, D. M. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hersey, Blanchard, & Johnson. (2019). *Management of Organizational Behavior*. Prentice-Hall Inc.
- Hus, & Umar, H. (2017). *Strategic Management InAction*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Junaidi. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Hukum Humaniora dan Politik*, 1(4), 411.
- M.Phil, P. W. (2017). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 9-25.
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Karyawan Bank. *Rumah Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Negeri Imam Bonjol*, 1, 235.
- Margono. (2017). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Mudayana, F. I., & Suryoko, S. (2016). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Produksi PT. Sai Apparel Industries Semarang). *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5 (1).
- Rivai, & Sagala. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, P. V., & Sagala, S.Psi., M.Sc., E. J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (4th ed.). Jakarta: PT Rajagrafindo Persada .
- Saputri, A. N., & Rachman, A. N. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan PT.Telkom Indonesia Witel Solo. 15, pp. 9-23.

- Sedamaryanti. (2018). *Sumber Daya Mnesia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sesparamardi. (2018). *Indikator Kinerja Karyawan*. Retrieved November 1, 2022, from <http://bpakhm.unp.ac.id/indikator-kinerja-karyawan/>
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. JogjakartaSTIE YKPM.
- STEI, R. (n.d.). *Repository Stei*. Retrieved November 1, 2022, from <http://repository.stei.ac.id>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Suska, R. U. (n.d.). *Repository UIN SUSKA*. Retrieved November 1, 2022, from <https://repository.uin-suska.ac.id>
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prananda Media Group.
- Unikom. (n.d.). Retrieved November 7, 2022, from elibrary unikom: <https://elibrary.unikom.ac.id>
- Unsil. (n.d.). *repository unsil*. Retrieved November 7, 2022, from <http://repositori.unsil.ac.id>
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pres.