

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT. SUMATERA HAKARINDO PALEMBANG**

Skripsi



Oleh:

Putri Mia Puspa Wijaya

212019329

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT.
SUMATERA HAKARINDO PALEMBANG**

Skripsi

**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Persyaratan Memperoleh Gelar
Sarjana Manajemen**



Oleh:

Putri Mia Puspa Wijaya

212019329

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2022

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Mia Puspa Wijaya
Nim : 212019329
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)
Judul skripsi : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang

Dengan ini saya menyatakan:

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Strata Satu 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 yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas 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.

Palembang, Februari 2023



FOAKX317015269
Putri Mia Puspa Wijaya

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SETELAH SKRIPSI

Judul : Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatra Hakarindo Palembang

Nama : Putri Mia Puspa Wijaya
NIM : 212019329
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan Disahkan
Pada Tanggal Februari 2023

Pembimbing I,



Kholilah, S.E., M.Si.
NIDN: 0201106001

Pembimbing II,



Ervita Safitri, S.E., M.Si.
NIDN: 0225126801

Mengetahui,

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang
Ketua Program Studi Manajemen



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

PERSEMBAHAN DAN MOTTO

MOTTO :

وُسْعَهَا إِلَّا نَفْسًا اللَّهُ يُكَلِّفُ لَا

“Allah SWT tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (Q.S 2:286)

Dengan mengucap rasa syukur alhamdulillah kepada Allah SWT.

Kupersembahkan

Teruntuk orang-orang yang kusayangi :

- ❖ Ibu dan Bapak tercinta, motivasi dalam hidup yang selalu mendoakan dan menyayangiku, atas semua pengorbanan membesarkan sampai kini dan membimbingku sampai menyelesaikan Pendidikan S1. Tak pernah cukup ku membalas kasih sayang papa dan mama kepadaku.
- ❖ Saudara kandungku tersayang.



PRAKATA

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang. Skripsi ini ditulis dalam rangka untuk memenuhi syarat untuk dapat mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen di Universitas Muhammadiyah Palembang. Sholawat dan salam yang dicurahkan kepada jujungan umat islam, Nabi Muhammad SAW.

Dalam penulisan ini penulis mendapatkan banyak pelajaran, bimbingan dan arahan baik secara langsung maupun tidak langsung. Kedua orang tua penulis, ibu Rini dan bapak Kamiyo, untuk beliau berdualah skripsi ini penulis persembahkan. Terima kasih telah menyayangi, mengasahi, dan membesarkan penulis selama ini sehingga penulis dapat meraih mimpi dan untuk kedepannya apapun yang penulis dapatkan karena ibu bapak dan untuk ibu bapak.

Serta semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh sebab itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.

2. Bapak Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Tri Handayani, S.E., M.Si selaku Ketua Jurusan Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Hj.Kholilah, S.E.,M.Si_ selaku Pembimbing I dan Ibu Ervita Safitri, SE., M. Si selaku pembimbing II yang dengan kesabarannya membimbing, mendidik, dan memberikan arahan serta masukan yang amat berguna sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.
5. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah mengajarkan ilmunya dan memberi nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas ini. Beserta seluruh staff Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu kelancaran administrasi.
6. Saudara-saudara penulis, mbak Ayu terima kasih sudah mendukung, percaya apapun yang penulis lakukan, dan mbak akan selalu jadi panutan buat penulis. Adik Niko dan adik Mika yang penulis sayangi dan selalu menghibur.
7. Kepada 911 yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta menemani penulis baik suka maupun duka (Rastra, Tata, Vanessa, Acol, Yuli, Abang, dan Andi)
8. Kepada teman-teman kuliah penulis, untuk Meffi, Annas, Sati, dan semua yang turut memberi semangat.

Akhir kata, penulis menyadari penyusunan skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang

dimiliki penulis. Oleh karena itu, penulis mengharapkan saran dan kritik yang membangun dan penulis memohon maaf jika terdapat kesalahan.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL LUAR

HALAMAN JUDUL ii

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT ii

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI..... iv

HALAMAN PERSEMBAHASAN DAN MOTTO v

PRAKATA vi

DAFTAR ISI..... ix

DAFTAR TABEL x

DAFTAR LAMPIRAN xi

ABSTRAK..... xii

ABSTRACT xiii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah..... 1

B. Rumusan Masalah 10

C. Tujuan Penelitian 10

D. Manfaat Penelitian 11

BAB II. KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori..... 12

B. Penelitian Sebelumnya..... 26

C. Kerangka Pemikiran..... 31

D. Hipotesis 34

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian	35
B. Lokasi Penelitian	36
C. Operasionalisasi Variabel.....	37
D. Populasi Dan Sampling.....	38
E. Data Yang Diperlukan.....	39
F. Metode pengumpulan data.....	40
G. Analisis data dan Teknik analisis	41

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil penelitian dan pembahasan	49
B. Pembahasan hasil penelitian	75

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan.....	82
B. Saran.....	82

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran	87
----------------	----

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Laporan Capaian Kerja.....	5
Tabel I.2 Pra-Riset Kinerja.....	6
Tabel I.3 Pra-Riset Kepemimpinan	7
Tabel I.4 Pra-Riset Komunikasi	8
Tabel I.5 Pra-Riset Pengembangan Sdm.....	9
Tabel III.1 Definisi Variabel Operasional.....	37
Tabel III.2 Kerangka Populasi Dan Sampel.....	39
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja.....	55
Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi Kerja.....	55
Tabel IV.3 Uji Validitas Lingkungan Kerja.....	56
Tabel IV.4 Uji Validitas Kompensasi.....	57
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	58
Tabel IV.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	59
Tabel IV.7 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	59
Tabel IV.8 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman.....	60
Tabel IV.9 Jawaban Responden Kinerja Karyawan	61
Tabel IV.10 Jawaban Responden Motivasi Kerja	64
Tabel IV.11 Jawaban Responden Lingkungan Kerja	67
Tabel IV.12 Jawaban Responden Kompensasi	70
Tabel IV.13 Hasil Regresi Linier Berganda.....	73
Tabel IV.14 Uji F.....	74
Tabel IV.15 Uji T	76
Tabel IV.16 Koefisiensi Determinasi	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran.....	34
-------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran : Jadwal Penelitian

Lampiran: Kuesioner Penelitian

Lampiran: Rekapitulasi Jawaban Responden

Lampiran: Hasil Instrumen Data

Lampiran: Frekuensi Jawaban Responden

Lampiran: Uji F Dan Uji T

Lampiran: Tabel Distribusi F

Lampiran: Tabel Distribusi T

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMATERA HAKARINDO PALEMBANG

Putri Mia Puspa Wijaya¹ , Kholilah² , Ervita Safitri³

puspamia5@gmail.com

ABSTRAK

Putri Mia Puspa Wijaya/212019329/2023/Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Hakarindo Palembang/Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang. Jenis penelitian yang digunakan ini yaitu menggunakan penelitian asosiatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 52 responden dari total populasi 110 karyawan tetap dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu melalui kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif dan kualitatif, dengan cara menggunakan skala *likert*. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan analisis regresi linier berganda, Uji F (simultan), uji t (parsial) dan koefisien determinasi. Hasil penelitian berdasarkan regresi linier berganda menunjukkan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang. Hasil uji hipotesis F menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang. Hasil uji hipotesis t menunjukkan bahwa ada pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang. Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi mampu berkontribusi terhadap naik turunnya kinerja sebesar 65,1%, sedangkan sisanya dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja

PENGARUH MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. SUMATERA HAKARINDO PALEMBANG

Putri Mia Puspa Wijaya¹ , Kholilah² , Ervita Safitri³

puspamia5@gmail.com

ABSTRACT

Putri Mia Puspa Wijaya/212019329/2023/The Influence of Work Motivation, Work Environment, and Compensation on Employee Performance at PT. Sumatra Hakarindo Palembang/Human Resource Management

The purpose of this study was to determine whether there is influence of work motivation, work environment and compensation the performance of employees of PT. Sumatra Hakarindo Palembang. This type of research used is associative research. The sample used in this study was 52 respondents from a total population of 110 permanent employees. The sampling technique used was the Proportionate Stratified Random Sampling technique. The data collection method used is through questionnaires and documentation. Data analysis used in this research is quantitative and qualitative data analysis, using a Likert scale. The data analysis technique used in this study is using multiple linear regression analysis, F test (simultaneous), t test (partial) and the coefficient of determination. The results of the research based on multiple linear regression show work motivation, work environment and compensation on the performance of employees of PT. Sumatra Hakarindo Palembang. The results of the F hypothesis test show that there is a significant influence of work motivation, work environment and compensation on the performance of employees of PT. Sumatra Hakarindo Palembang. The results of the t hypothesis test show that there is a partial effect of work motivation, work environment and compensation on the performance of employees of PT. Sumatra Hakarindo Palembang. The results of the coefficient of determination show that the variables of work motivation, work environment and compensation can contribute to the ups and downs of performance by 65,1%, while the rest is influenced by other variables not included in this study.

Key Words: Work Motivation, Work Environment, Compensation, Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan organisasi baik institusi maupun perusahaan. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia (SDM) maka sumber daya pada organisasi yang lain tidak dapat berfungsi dengan baik sehingga tujuan organisasi tidak dapat tercapai. Karena dalam suatu perusahaan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mencapai tujuan suatu perusahaan. Apabila sumber daya manusia dikelola dengan baik dapat menunjang keberhasilan bisnis suatu perusahaan. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak dikelola dengan baik dapat menjadi kegagalan bisnis suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus terus dilatih serta dikembangkan kemampuannya. Dalam menciptakan Sumber Daya Manusia yang unggul tentunya harus mampu mengatur masalah kinerja karyawan yang ada dalam suatu perusahaan serta mampu mengetahui apa yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Setiap perusahaan sering kali menuntut kinerja karyawan untuk terus baik dan harus memberikan hasil yang memuaskan tetapi perusahaan tidak memperhatikan apa yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat menurun. Padahal terdapat beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan

seperti motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kompensasi yang dapat berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kasmir (2016:182) Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2014:70) Kinerja adalah proses bagaimana tentang pekerjaan berjalan untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan.

Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara memberikan motivasi agar karyawan tersebut dapat terdorong dan bersemangat dalam mengerjakan tugasnya. Bukan hanya memotivasi karyawan tetapi perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja karyawan seperti lingkungan yang nyaman dan aman. Dan perusahaan memberikan kompensasi yang setimpal dengan apa yang telah dikerjakan oleh karyawan seperti gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya

Menurut Bangun Wilson (2012:11) Motivasi adalah sebuah dorongan untuk karyawan dalam melaksanakan kegiatan kerjanya. Dengan memotivasi karyawan maka dapat menumbuhkan semangat dalam bekerja agar tujuan tercapai. Motivasi tidak hanya sebuah dorongan dari diri sendiri untuk lebih bersemangat dalam bekerja tetapi juga dorongan dari luar seperti motivasi dari atasan. Motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kinerja karyawan.

Motivasi sangat diperlukan dalam menggerakkan karyawan untuk mencapai tujuan. Untuk menggerakkan karyawan agar sesuai dengan yang dikehendaki perusahaan, maka harus dipahami motivasi manusia yang bekerja di dalam organisasi karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja seperti karyawan mendapat kondisi kerja yang nyaman, mendapat balas jasa, serta fasilitas yang sesuai agar dapat memotivasi karyawan untuk lebih giat dalam bekerja. Dengan adanya motivasi yang diberikan atasan kepada karyawan maka karyawan akan bersemangat untuk memaksimalkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Menurut Afandi (2018:65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diembankan kepadanya. Artinya lingkungan kerja yang ada ditempat kerja sangat berpengaruh bagi karyawan agar para karyawan merasa nyaman di ruangan kerja karena apabila lingkungan tersebut tidak membuat nyaman seperti terlalu bising, tempat kerja yang sempit serta pencahayaan yang kurang maka akan berdampak mengganggu kegiatan kerja yang dilakukan karyawan sehingga akan mengganggu proses mencapai tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja berperan sangat penting bagi kinerja karyawan karena jika karyawan tidak merasa aman dan nyaman berada di lingkungan kerja maka itu dapat mempengaruhi kinerja karyawan sehingga karyawan tidak dapat fokus dalam mengerjakan pekerjaannya. Karena itu dengan

adanya lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat karyawan meningkatkan kinerjanya agar hasilnya dapat memuaskan dan tercapai.

Menurut Kasmir (2016:233) Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Artinya perusahaan harus memberikan balas jasa kepada seluruh karyawan atas usaha karyawan selama mereka bekerja dalam perusahaan.

Balas jasa yang dimaksud merupakan gaji yang diberikan tepat waktu, mendapat tunjangan, dan memberikan insentif kepada karyawan. Karyawan memiliki kebutuhan yang harus dipenuhi dan dengan adanya kebutuhan tersebut maka karyawan bekerja agar dapat memenuhi kebutuhannya. Pekerjaan yang dilakukan tersebut harus memiliki timbal balik seperti diberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhannya. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena jika perusahaan tidak memberikan balas jasa seperti uang untuk memenuhi kebutuhannya maka kinerja karyawan tersebut menurun.

PT. Sumatera Hakarindo Palembang adalah perusahaan yang bergerak dibidang industri kotak karton yang beralamat di Jl. Tanjung Api-Api, Sukajadi, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin, Sumatera Selatan. PT. Sumatera Hakarindo Palembang memiliki jumlah karyawan sebanyak 110 karyawan dan memproduksi berbagai jenis kotak karton

bergelombang dan produk-produk kertas seperti paper wrapper, kraft liner, single face, dan kotak karton bergelombang. Pelanggan dari PT. Sumatera Hakarindo Palembang mulai dari mie instan, produsen kertas hvs, air minum dan kemasan, dan lain-lain.

Tabel I.1
Data Laporan Capaian Kerja Karyawan
PT. Sumatera Hakarindo Palembang

Skor	Banyak karyawan	Persentase	Kategori
85-100	11	10%	Sangat Baik
75-84	22	20%	Baik
65-74	66	60%	Cukup
55-64	11	10%	Kurang
50	-	-	Sangat Kurang
Total	110	100%	

Sumber : PT. Sumatera Hakarindo Palembang, 2022

Berdasarkan tabel I.1 mengenai data laporan capaian kerja karyawan diatas, dapat dilihat bahwa kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang masih belum maksimal dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berikut tabel pra riset dan survey terhadap 30 orang responden maka dapat ditemukan permasalahannya sebagai berikut:

Tabel I.2
Hasil Prariset Kinerja Karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mampu memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan perusahaan	19	11
2	Karyawan mampu memenuhi mutu hasil kerja yang diharapkan perusahaan	20	10
3	Karyawan mampu menghemat biaya dalam melaksanakan pekerjaannya	9	21
4	Karyawan taat kepada peraturan yang telah dibuat dan berlaku pada perusahaan	18	12
5	Karyawan berinisiatif untuk mengerjakan sesuatu yang ada di lingkungan sekitar dengan benar tanpa diberitahu	22	8
6	Karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya dengan teliti	20	10
7	Pemimpin selalu memberitahu dengan jelas apa yang dikerjakan	14	16
8	Karyawan bersikap jujur dalam segala situasi dan kondisi	25	5
9	Karyawan selalu memiliki ide-ide dalam bekerja	3	27

Sumber : Pra Riset PT. Sumatera Hakarindo Palembang, 2022

Berdasarkan tabel hasil pra riset terhadap karyawan dari 9 indikator hanya 3 yang mempunyai permasalahan karena karyawan lebih banyak memilih tidak. Karyawan tidak mampu untuk memanfaatkan waktu dalam melaksanakan tugasnya yang dapat menyebabkan pekerjaan tidak di selesaikan tepat waktu. Pada kepemimpinan, kurangnya kepedulian atasan kepada karyawan dan kurangnya atasan untuk mempengaruhi karyawan untuk semangat bekerja. Karyawan tidak berani dalam memberikan ide atau gagasan kepada perusahaan.

Tabel I.3
Data Hasil Pra riset Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan menerima balas jasa seperti barang atau jasa yang diberikan perusahaan	11	19
2	Karyawan mendapatkan kondisi lingkungan kerja yang nyaman	10	20
3	Karyawan mendapatkan fasilitas yang baik ditempat kerja	9	21
4	Karyawan mampu mencapai hasil yang di harapkan	16	14
5	Karyawan mendapat pengakuan dari atasan atas pekerjaannya	22	8
6	Karyawan melakukan pekerjaannya sesuai dengan keahliannya	20	10

Sumber : Pra Riset PT. Sumatera Hakarindo Palembang, 2022

Berdasarkan tabel I.3 hasil pra riset diatas, masalah terkait motivasi kerja yaitu ada 3 pernyataan karena karyawan lebih banyak memilih tidak. Karyawan tidak menerima balas jasa dalam bentuk seperti barang, jasa maupun uang oleh perusahaan, karena itu menyebabkan karyawan tidak termotivasi untuk mengerjakan tugasnya dalam mencapai tujuan.

Karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja atau keadaan tempat kerja yang nyaman sehingga membuat karyawan tidak betah berada di tempat kerja. Karyawan tidak mendapatkan fasilitas yang lengkap dari perusahaan sehingga karyawan sulit untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.

Tabel I.4
Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapatkan cahaya yang cukup ditempat kerja	9	21
2	Warna dinding pada tempat kerja yang membuat nyaman	25	5
3	Ventilasi yang memadai untuk sirkulasi udara di tempat kerja	11	19
4	Suasana yang kondusif di tempat kerja	14	16

Sumber : Pra Riset PT. Sumatera Hakarindo Palembang, 2022

Berdasarkan tabel I.4 hasil pra riset diatas, masalah terkait lingkungan kerja yaitu ada 3 pernyataan karena karyawan lebih banyak memilih tidak. Karyawan yang tidak mendapatkan pencahayaan yang cukup di tempat kerja yang dapat menyebabkan banyak kesalahan yang dilakukan dalam melak sanakan tugas dan membuat mata menjadi cepat lelah.

Karyawan tidak mendapatkan ventilasi yang cukup pada tempat kerjanya sehingga membuat karyawan merasa sesak dan suhu udara yang lembab. Karyawan yang bekerja merasa bising di tempat kerjanya, suara bising tersebut seperti suara kendaraan, dan suara telfon yang membuat karyawan tidak fokus dalam mengerjakan tugas.

Tabel I.5
Data Hasil Pra Riset Kompensasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Karyawan mendapatkan gaji dan upah yang setimpal dengan pekerjaan	12	18
2	Karyawan mendapatkan bonus tambahan	11	19
3	Karyawan mendapatkan tunjangan keluarga dari perusahaan	14	16
4	Karyawan dapat menggunakan mobil perusahaan dalam melaksanakan tugas diluar tempat kerja	18	12

Sumber : Pra Riset PT. Sumatera Hakarindo Palembang, 2022

Berdasarkan tabel I.5 hasil pra riset, masalah terkait kompensasi yaitu keseluruhan pernyataan karena karyawan lebih banyak memilih tidak. Karyawan tidak mendapatkan gaji dan upah yang sesuai dengan pekerjaannya sehingga membuat karyawan tidak bersemangat dalam melakukan tugasnya.

Karyawan tidak mendapatkan bonus tambahan diluar dari gaji atau upah yang telah diberikan perusahaan. Karyawan tidak mendapatkan tunjangan seperti tunjangan keluarga.

Berdasarkan pada hasil data pra riset diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumatera Hakarindo Palembang.**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang?
2. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan serta memberikan praktker serta teori yang selam ini diperoleh dari perkuliahan.

2. Bagi tempat penelitian

Hasil penelitian ini dapat menjadi masukan atau memberikan salah satu informasi untuk memecahkan masalah yang ada di dalam perusahaan khususnya mengenai pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Sumatera Hakarindo Palembang.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan sekaligus tambhan referensi bagi penelitian selanjutnya yang relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator. Edisi 1*. Pekanbaru: Zanafa.
- Astuti, R., & Suhendri. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya*, 5(2), 1.
- Bachtiar, D. (2012). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Aquua Tirta Investama Di Klaten. *Management Analysis Journal*, 1(1), 1.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Busro, M. (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pramedia Group (Divisi Kencana).
- Faida, E. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Ergonomi Unit Kerja Rekam Medis. Edisi Pertama*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Firdaus, & Widyanti, R. K. (2017). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tanjung Selatan Makmur Jaya. *Jurnal Komunikasi, Bisnis, Dan Manajemen*, 4(1), 86.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasan, M. I. (2016). *Pokok-Pokok Materi Statistik 1 (Statistik Deskriptif. Edisi 2*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Polsek Medan Area. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Kresmawan, G. A., Kawian, I. G., & Aryana, I. G. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Inti Dufree Promosindo. *Warmadera Management And Business Journal*, 3(2), 75.

- Setiawan, M. A., & Indahingwati, A. (2020). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(10), 1.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, & Edy. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo.
- Wibowo. (2015). *Manajemen Kinerja Edisi Kelima*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.