

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PT. REMCO RUBBER INDONESIA**

SKRIPSI



Nama : Natasya Aulia

Nim : 212019189

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

2023

**PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KERYAWAN
PT. REMCO RUBBER INDONESIA**

SKRIPSI

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



Nama : Natasya Aulia

Nim : 212019189

**UNIVERSITAS ,UHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PRODI MANAJEMEN**

2023

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Natasya Aulia
NIM : 212019189
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh kompensasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah di ajukan 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 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 ketidak benaran 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


Natasya Aulia
NIM 212019189

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Kompensasi, Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

Nama : Natasya Aulia
Nim : 212019189
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,

Dinarossi Utami, S.E., M.Si

NIDN : 0220018901

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen




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

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Motto :

1. “Dan rendahkanlah dirimu terhadap ibu dan bapakmu dengan penuh kasih sayang dan ucapkanlah: “wahai tuhanku, sayangilah keduanya sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku pada waktu kecil”. (QS. Al-isra :24)”
2. “Hariku tenang karena mengetahui bahwa apa yang melewatkanmu tidak akan pernah menjadi takdirku, dan apa yang ditakdirkan untukmu tidak akan pernah melewatkanmu”. (Umar bin khattab)
3. Kalau orang lain bisa, yauda si biarin. (Penulis)

Dengan Kasih dan Doa

Skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua Orang Tuaku Tercinta Bapak M. Syahrul Dan Ibu Yanti Andriani
2. Kakak Kandungku Tiara Rizki Utami Dan Adik Kandungku Thalita Tanziliani
3. Keponakanku Kgs. M. Hanan Baidillah
4. Almamater Kebanggaanku

PRAKATA



Assalamu'alaikum warrahmatullahi wabarrakatuh

Alhamdulillah, dengan puji syukur penulis panjatkan Kehadirat Allah SWT atas Rahmat, Karunia serta Hidayah-Nya, akhirnya penulis dapat menyelesaikan

skripsi yang berjudul, **“PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. REMCO RUBBER INDONESIA ”**. Dapat terselesaikan,

Sholawat serta salam semoga selalu tetap tercurahkan kepada junjungan kita, Nabi Muhammad SAW, semoga kita diberi Syafaat oleh Nabi Muhammad SAW, Aamiin Allahumma Aamiin.

Kesempatan kali ini penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada kedua Orang Tua tercinta Bapak M. Syahrul dan Ibu Yanti Andriani, penulis persembahkan karya ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa ada disaat suka maupun duka, selalu membimbing dan mendampingi, yang selalu memanjatkan doa kepada putri tercinta dalam doa dan sujudnya, terimakasih atas dukungannya berupa do'a, waktu, semangat, didikan, motivasi serta materi yang telah diberikan selama ini, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Terimakasih pula kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan skripsi ini. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis menyampaikan banyak ucapan terimakasih yang 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 Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Ketua Prodi Manajemen, dan Bapak Mister Candra, S.Pd.,M.Si selaku Sekretaris Prodi Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani., S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Dinarossi, S.E.,M.Si selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar 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 memberikan nasehat-nasehat kepada penulis selama belajar di Universitas Muhammadiyah Palembang, beserta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah memberikan kelancaran administrasi.
6. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Remco Rubber Indonesia yang sangat membantu penulis dalam melakukan penelitian.
7. Responden yang telah membantu memberikan jawaban untuk membuat penulisan dalam skripsi.
8. Agusmu'izz Salriyah yang telah membantu, menemani dalam penulisan ini dari segi membantu penulisan, memberi support dan effortnya sampai penulis dapat menyelesaikan penelitian ini
9. Teman-teman seperjuanganku, Putri, Dewi, Onik, Ida, Ulfa, Pebi, yang sudah bersedia menemani dan membantu selama kurang lebih 3.5 tahun diperguruan.
10. Teman-teman satu angkatan di Fakultas Eknomi dan Bisnis Prodi Manajemen angkatan 2019 atas bantuannya dan canda tawa yang tidak terlupakan.

11. Tim penguji dan seluruh pihak yang telah membantu yang tidak dapat disebutkan satu-persatu baik secara langsung maupun tidak langsung membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga Allah SWT membalas budi baik untuk seluruh bantuan yang diberikan guna menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengharapkan agar penelitian ini dapat bermanfaat khususnya bagi mahasiswa/i Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, pada semua pihak yang akan melakukan penelitian dimasa yang akan datang pada umumnya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih banyak kesalahan dan kekurangan. Mengingat keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan, atas perhatiannya penulis ucapkan terimakasih.

Palembang, Februari 2023

Natasya Aulia
Nim 212019189

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL DEPAN	
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iv
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
HALAMAN PRAKATA	vi
HALAMAN DAFTAR ISI	viii
HALAMAN DAFTAR TABEL	ix
HALAMAN LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	12
C. Tujuan Penelitian	12
D. Manfaat Penelitian	13
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS	
A. Kajian Pustaka.....	14
B. Penelitian Sebelumnya	33
C. Kerangka Pemikiran.....	39

D. Hipotesis.....	41
-------------------	----

BAB III METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian.....	43
C. Operationalisasi Variabel	44
D. Populasi dan Sampel	45
E. Data Yang Diperlukan.....	47
F. Metode Pengumpulan Data	47
G. Analisis Data Dan Teknis Analisis	49

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian.....	58
B. Pembahasan Hasil Penelitian	81

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN	90
B. SARAN	90

DAFTAR PUSTAKA	92
-----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	94
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Hasil Produksi Produk Jadi Karet (SIR) Tahun 2017-2021 PT. Remco Rubber Indonesia	5
Tabel 1.2	Data Hasil Pra Riset Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia	8
Tabel 1.3	Data Hasil Pra Riset Kompensasi PT. Remco Rubber Indonesia	9
Tabel 1.4	Data Hasil Pra Riset Disiplin Kerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.....	10
Tabel 1.5	Data Hasil Pra Riset Lingkungan Kerja PT. Remco Rubber Indonesia	11
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan Penelitian.....	38
Tabel III.1	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	44
Tabel III.2	Jumlah Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.....	45
Tabel III.3	Populasi dan Sampel Karyawan Berdasarkan Bagian Kerja PT. Remco Rubber Indonesia	46
Tabel III.4	Instrumen Skala Likert	50
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	63
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas	64
Tabel IV.3	Distribusi jawaban responden variabel Kinerja Karyawan	69
Tabel IV.4	Distribusi jawaban responden variabel Kompensasi.....	71
Tabel IV.5	Distribusi jawaban responden variabel Disiplin.....	72
Tabel IV.6	Distribusi jawaban responden variabel Lingkungan Kerja	74
Tabel IV.7	Analisis Regresi Linier Berganda	75
Tabel IV.8	Hasil Uji F	78
Tabel IV.9	Hasil Uji t	79
Tabel IV.10	Hasil Koefisien Determinasi	80

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	41
Gambar IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .	65
Gambar IV.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	66
Gambar IV.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Pekerjaan	67
Gambar IV.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	68

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Jadwal Kegiatan Penelitian Mahasiswa
- Lampiran 2. Surat Keterangan Telah Melakukan Riset
- Lampiran 3. Daftar Kuesioner
- Lampiran 4. Kartu Aktivitas Bimbingan Penulisan Skripsi
- Lampiran 5. Data Tabulasi Kuesioner
- Lampiran 6. Hasil Pengolahan Data dari SPSS
- Lampiran 7. Tabel r, Tabel F, dan Tabel t
- Lampiran 8. Sertifikat AIK
- Lampiran 9. Sertifikat Pelatihan Pengolahan Data SPSS
- Lampiran 10. Hasil Cek Plagiasi
- Lampiran 11. Biodata Penulis

ABSTRAK

Natasya Aulia / 212019189 / 2023 / Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia, secara bersama-sama dan individu. Jenis penelitian yang digunakan adalah asosiatif. Populasi penelitian ini berjumlah 255 karyawan, dan sampel yang terpilih sebanyak 72 karyawan dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Tehnik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan persamaan $Y = 5,089 + 0,418 X_1 + 0,283 X_2 + 0,297 X_3$ menunjukkan bahwa Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Hasil uji hipotesis secara simultan F_{hitung} sebesar $30,965 > F_{tabel}$ sebesar 2,16 menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Hasil uji t_{hitung} sebesar $(2.895) X_1, (1.791) X_2, (1.831) X_3 > t_{tabel}$ sebesar 1,667 menunjukkan bahwa ada pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia. Hasil koefisien determinasi dengan tingkat kesalahan 10% menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja mampu berkontribusi terhadap naik turunnya Kinerja karyawan sebesar 55%.

Kata Kunci : Kompensasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

Natasya Aulia / 212019189 / 2023 / The Influence of Compensation, Discipline and Work Environment on Employee Performance at PT. Remco Rubber Indonesia

This study aims to determine the effect of compensation, discipline and work environment on employee performance at PT. Remco Rubber Indonesia, collectively and individually. The type of research used is associative. The population of this study amounted to 255 employees, and the sample selected was 72 employees with the sampling technique using simple random sampling. The data used in this study are primary and secondary data. The analytical technique used is multiple linear regression analysis with the equation $Y = 5.089 + 0.418X_1 + 0.283X_2 + 0.297X_3$ indicating that Compensation, Discipline and Work Environment have a positive influence on Employee Performance at PT. Remco Rubber Indonesia. The results of simultaneous hypothesis testing F_{hitung} of $30.965 > F_{tabel}$ of 2.16 indicate that there is a significant effect of Compensation, Discipline and Work Environment together on Employee Performance at PT. Remco Rubber Indonesia. The results of the t test $hitung$ of $(2,895)X_1, (1,791)X_2, (1,831)X_3 > t_{tabel}$ of 1,667 indicate that there is an effect of Compensation, Discipline and Work Environment partially on Employee Performance at PT. Remco Rubber Indonesia. The results of the coefficient of determination with an error rate of 10% indicate that the variables of Compensation, Discipline and Work Environment can contribute to the ups and downs of employee performance by 55%.

Keywords: Compensation, Discipline, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Persaingan dunia bisnis yang semakin hari membutuhkan inovasi, pelaku bisnis dituntut untuk melakukan inovasi. Agar usahanya tetap bertahan dan hidup. Perusahaan pada umumnya didirikan dengan tujuan dapat melangsungkan hidupnya dan untuk memperoleh keuntungan yang maksimal. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber daya manusia sebaik-baiknya.

Sumber daya manusia mempunyai fungsi yang penting dalam pencapaian produktifitas kerja. Oleh karena itu tenaga kerja perlu dipicu kinerjanya, mengingat bahwa sumber daya manusialah yang mengatur dan mengelola sumber-sumber daya lainnya. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung dari peralatan modern, sarana dan prasana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusianya yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu perusahaan tersebut harus memperhatikan kinerja karyawannya.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir:2016:182). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya (Mangkunegara, 2019:9).

Kinerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan untuk mengetahui kemampuan, keterampilan, kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu yang digunakan para karyawan untuk bekerja. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja

individu karyawannya. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Semakin baik kinerja karyawan maka akan semakin baik pula sebuah perusahaan. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, diantaranya kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja.

Kompensasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan karena kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan 2019:118). Kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia (William B. Werther dan Keith Davis 2019:119).

Disiplin kerja juga termasuk salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Disiplin kerja adalah suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. (Saigan dalam Edy Sutrisno 2017 : 86).

Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik juga merupakan salah satu cara perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja menurut Enny (2019:56) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau karyawan yang dapat

mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah sarana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja dapat ruangan, layout, sarana dan prsarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja (Kasmir 2018 : 192).

Masih ada beberapa karyawan yang merasa kurang puas dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Berdasarkan hasil observasi awal di PT. Remco Rubber Indonesia, dilihat dari fenomena yang ada yaitu permasalahan gaji yang di dapat belum sesuai dengan pekerjaannya, bonus yang mereka dapat belum cukup memadai terutama dalam hal insentif, sebagian karyawan juga belum mendapatkan tunjangan dari perusahaan. Sehingga membuat karyawan merasa kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya. Selain itu juga terdapat permasalahan pada faktor ketegasan perusahaan yang masih kurang dalam menjaga kedisiplinan karyawan, perusahaan juga tidak memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan, jika hal tersebut dibiarkan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Maka dari itu kedisiplinan akan menjadi lebih baik jika adanya perhatian dari atasan maupun sesama rekan kerja. Selain disiplin kerja juga terdapat permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja dilihat dari kondisi kerja yang kurang baik, contohnya itu kondisi kerja yang kurang rapi dan cenderung panas dikarenakan sirkulasi udara yang kurang bagus, lingkungan pabrik yang lembab dan bau disebabkan oleh limbah pabrik, sedangkan lingkungan kerja karyawan

kantor yang rusak seperti computer, printer yang didiamkan rusak dan tidak di perbaiki. Sehingga membuat karyawan susah untuk menyelesaikan pekerjaannya.

PT. REMCO adalah Pabrik Pengolah Crumb Rubber (S I R) yang berlokasi di jalan Ki.Kemas Rindo Rt.20 Kelurahan Ogan Baru, Kecamatan Kertapati, Kotamadya Palembang, Propinsi Sumatera Selatan. Luas lokasi Perusahaan adalah 35.770m² yang terdiri dari bangunan Pabrik, Gudang, Mesin/Listrik(bengkel), Laboratorium, Instalasi Pengolahan Air Limbah (IPAL), Perumahan Karyawan/ Pekerja, dll.

Status PT.REMCO adalah Perusahaan Penanaman Modal Asing (PMA). Mulai berproduksi pada akhir tahun 1981 hingga sekarang, hampir 100% hasil produksinya di ekspor ke luar negeri terutama ke negara Amerika, Eropa dan Asia dengan tanda pengenal produsen (TPP) “SDQ”. Pabrik Pengolahan dilengkapi dengan sebuah Laboratorium Crumb Rubber (SIR) dengan Peralatan Pengontrol Mutu SIR. Jumlah seluruh karyawan tetap adalah 255 orang yang terdiri dari 243 orang laki-laki dan 12 orang wanita.

Adapun bahan baku yang digunakan adalah BOKAR (bahan olah karet rakyat) yang berbentuk Sit angin, Slabs tebal/ tipis, lump slabs yang merupakan bekuan lateks hasil sadapan pohon karet “Hevea Brassiliansis”. Proses Pengolahan Crumb Rubber (SIR) adalah serangkaian kegiatan yang saling terkait dengan tujuan mendapatkan produk jadi yang memenuhi persyaratan secara konsisten.

Berikut adalah data pelaksanaan mengenai produksi karet yang didapat langsung dari PT. Remco Rubber Indonesia sebagai berikut :

Tabel 1.1
Produksi Jadi Karet (SIR)
Tahun 2017-2021

Tahun	Target	Realisasi	Prensentase yang tidak tercapai
2017	36.000.000 kg	41.721.225 kg	Tercapai

2018	36.000.000 kg	33.838.770 kg	6%
2019	36.000.000 kg	31.367.140 kg	13%
2020	36.000.000 kg	34.344.283 kg	5%
2021	36.000.000 kg	32.995.585 kg	9%
Jumlah	180.000.000 kg	174.267.003 kg	

Sumber PT. Remco Rubber Indonesia Tahun 2022

Berdasarkan tabel di atas kinerja karyawan pada PT. Remco Rubber Indonesia belum maksimal. Meskipun pada tahun 2017 target perusahaan sempat mengalami peningkatan namun pada tahun 2018/2019/2020/2021 target perusahaan kembali mengalami penurunan kinerja karyawan dalam lima tahun terakhir tidak mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pada realisasi pendapatan yang cenderung menurun dalam empat tahun terakhir menunjukkan kinerja karyawan menurun.

Terdapat faktor yang menyebabkan sumber daya manusia memiliki kinerja yang baik, sehingga dapat mendorong keberhasilan perusahaan. Faktor-faktor tersebut yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir 2016: 34).

Berdasarkan data hasil observasi 30 orang responden yang bekerja di PT. Remco Rubber Indonesia dengan metode penyebaran kuesioner, ditemukan banyak sekali kekurangan sistem kompensasi, disiplin dan Lingkungan kerja di PT. Remco Rubber Indonesia, maka berikut ini saya simpulkan beberapa jawaban yang diperoleh selama melakukan observasi, yaitu diantaranya :

1. Beberapa karyawan belum bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan
2. Beberapa karyawan belum bisa menyelesaikan tugas yang diberikan perusahaan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan

3. Beberapa karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan yang ekstra.
4. Karyawan belum mendapatkan insentif yang sangat memadai dari perusahaan
5. Tunjangan yang diberikan belum memadai dari perusahaan
6. Beberapa karyawan tidak mendapatkan fasilitas yang memadai dari perusahaan
7. Beberapa karyawan tidak setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan belum sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan
8. Beberapa karyawan merasa bahwa pimpinan belum bisa dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya
9. Memberikan sanksi kepada karyawan yang indisipliner tidak sesuai dengan kesepakatan bersama
10. Hubungan dan perlakuan antar karyawan tidak berjalan dengan baik
11. Sirkulasi udara di tempat kerja belum memadai
12. Penerangan atau cahaya ditempat kerja belum memadai

Peneliti telah melakukan *pra riset* sehingga mengetahui kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia dengan cara mewawancarai karyawan serta menggunakan kuesioner, dimana didapatkan hasil mengenai kompensasi, disiplin dan lingkungan kerja PT. Remco Rubber Indonesia. Dapat dilihat dari data berikut :

Tabel 1.2

Pra Riset Mengenai Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan	6	24

2.	Karyawan dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan	13	17
3.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa pengawasan yang ekstra.	9	21

Sumber : Kuesioner Pra Riset, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas dapat diketahui permasalahan yang terjadi di PT. Remco Rubber Indonesia ditemukan bahwasannya masih banyak karyawan yang belum mencapai target dalam melakukan pekerjaan dilihat dari karyawan belum bisa menetapkan target dalam bekerja, hal ini menunjukkan kinerja karyawan menurun. Masih banyak karyawan yang dalam mengerjakan pekerjaannya belum sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal ini terlihat dari karyawan yang masih kurang bersemangat dalam melakukan pekerjaannya, dan masih banyak karyawan yang belum bisa menyelesaikan pekerjaannya dengan baik tanpa pengawasan dari atasan. Hal ini terlihat dari karyawan yang dalam bekerja masih asal-asalan ketika atasan tidak memperhatikan mereka dalam bekerja.

Tabel 1.3
Pra Riset Mengenai Kompensasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan mendapatkan insentif yang sangat memadai dari perusahaan	8	22
2.	Tunjangan yang diberikan sangat memadai dari perusahaan	12	18
3.	Karyawan mendapatkan fasilitas yang memadai dari perusahaan	10	20

Sumber : Kuesioner Pra Riset, 2022

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat diketahui permasalahan di PT. Remco Rubber Indonesia. menunjukkan, kompensasi PT. Remco Rubber Indonesia berdasarkan pengamatan di lihat dari kebutuhan masih terdapat beberapa karyawan yang bekerja

kebutuhan hidupnya belum terpenuhi dikarenakan naiknya bahan pokok, gaji yang didapat belum sesuai dengan pekerjaannya, bonus yang mereka dapat belum cukup memadai terutama dalam hal insentif. Sebagian karyawan belum juga ada yang mendapatkan tunjangan dari perusahaan

Tabel 1.4
Pra Riset Mengenai Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Karyawan setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan sudah sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan	7	23
2.	Karyawan merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya	10	20
3.	Memberikan sanksi kepada karyawan yang indisipliner sesuai dengan kesepakatan bersama	12	18

Sumber : Kuesioner Pra Riset. 2022

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas dapat diketahui permasalahan di PT. Remco Rubber Indonesia bahwasannya masih banyak karyawan yang merasa bahwa beban kerja yang diberikan kepada karyawan melebihi kemampuan yang karyawan miliki, hal ini terlihat masih belum tercapainya target perusahaan. Pimpinan yang belum bisa dijadikan teladan bagi karyawan, hal ini terlihat dari masih ada pimpinan yang datang terlambat pada saat jam kerja mulai, hal ini mengakibatkan kurangnya kedisiplinan para perusahaan.

Selain itu juga faktor ketegasan perusahaan masih kurang dalam menjaga kedisiplinan karyawan, perusahaan tidak memberikan sanksi terhadap karyawan yang melanggar aturan, hanya saja memberikan teguran lisan bagi karyawan yang sering melanggar aturan perusahaan. Sehingga dengan mudahnya karyawan mengulangi kesalahan yang sama, jika hal tersebut dibiarkan maka akan berdampak pada menurunnya kinerja karyawan, kedisiplinan akan menjadi baik jika adanya perhatian baik dari atasan maupun sesama rekan kerja.

Tabel 1.5
Pra Riset Mengenai Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1.	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik	9	21
2.	Sirkulasi udara ditempat kerja sudah memadai	6	24
3.	Penerangan atau cahaya ditempat kerja sudah memadai	11	19

Sumber : Kuesioner Pra Riset, 2022

Selain disiplin kerja faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu Lingkungan kerja. pada PT. Remco Rubber Indonesia dilihat dari kondisi kerja yang kurang baik, contohnya kondisi ruangan kerja yang kurang rapi dan cenderung panas dikarenakan sirkulasi udara yang kurang bagus, lingkungan pabrik yang lembab dan bau akibat limbah pabrik, serta ruangan yang gelap dan panas. Dibagian ruangan mesin-mesin pabrik ada sebagian yang rusak atau tidak layak dipakai kemudian kurangnya pencahayaan yang norma, sehingga membuat karyawan merasa terganggu dan susah untuk menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan karyawan kantor yang rusak seperti, komputer, printer yang didiamkan rusak dan tidak diperbaiki.

Berdasarkan latar belakang di atas maka perlu dikaji untuk membahas masalah di atas dalam suatu penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Adakah Pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia ?

2. Adakah pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia ?
3. Adakah pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia ?
4. Adakah pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Remco Rubber Indonesia ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia
2. Untuk mengetahui pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia
3. Untuk mengetahui pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia
4. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Peneliti dapat memberikan gambaran praktek dari teori yang selama ini diperoleh selama perkuliahan, khususnya dalam konsentrasi SDM.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini akan menjadi salah satu informasi bagi perusahaan untuk memperbaiki kinerja karyawan PT. Remco Rubber Indonesia.

3. Bagi almamater

Hasil penelitian ini dapat menjadi salah satu sumber referensi untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian yang memiliki topic relatif sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishin.
- Asiati, D. I., Fitriah, W., Safitri, E., Nurahmi, M., & Choiriyah. (2019). *Metodelogi Penelitian Bisnis*. Palembang: Noerfikri.
- Andi Hatma Mulyasari. (2018). Pengaruh Kompensasi Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Swadharma Sarana Informatika (SSI) Cabang Makassar. *Jurnal Economix*, 6(1).
- Dwiki Syaputra. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Darma Buana Palembang. (*Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*).
- Fajar, A., Remmang, H., & Menne, F. (2019). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. *Indonesia Journal Of Business and Management*, 2(1), 21-27.
- Hasibuan, Melayu S,P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hartini. S. O., & Wahyuni, D. U. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. FIF Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 11(10).
- Jalil, P. A. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Candana Putra Nusantara. *Manajemen Bisnis*, 8(1).

- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafiando Persada. Radar Banten.
- Nathani Iranto. (2019). *Pengaruh Kompensasi Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dapartemen Proses dan Pengendalian Kualitas PT. Petrokimia Gresik*.
- Riky Dwi Riyanto. (2022). *Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sukses Inti Solusindo Cabang Palembang*. (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia).
- Rosma Linda. (2021). *Pengaruh Kompensasi Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Scefs Sukses Abadi*.
- Syadam. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan.
- Sunyoto, Danang. 2015. *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Center For Academic Publishing Service.
- Wibowo, M., & Adilla, I. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pos Kota Jakarta*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(3), 215.